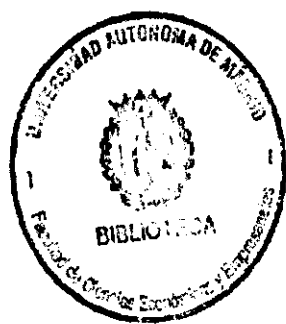


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE MADRID

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
Y EMPRESARIALES**

**LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA:
UNA PERSPECTIVA ESTRUCTURAL**



R.º FEE. 57690
M

Tesis Doctoral presentada por:
CARLOS ALVAREZ ALEDO

Director:
Dr. SANTOS M. RUESGA BENITO

Madrid, marzo 1993

"La producción ha eliminado las más agudas tensiones asociadas con la desigualdad. (...) La más antigua y agitada de las cuestiones sociales está, si no resuelta, al menos en un compás de espera, y las partes contendientes han concentrado su atención en el objetivo de la productividad en aumento. La importancia de este cambio es incalculable. Nuestra creciente preocupación actual por la producción sería destacable en sí misma. Pero, al mismo tiempo, ha enajenado el terreno otrora ocupado por aquellos que discutían sobre quién debería tener menos y quién debería tener más".

John Kenneth Galbraith
("La Sociedad Opulenta", p.88)

INDICEPAGINA

INTRODUCCION.....	1
-------------------	---

**1ª PARTE: ANALISIS TEORICO DEL FUNCIONAMIENTO
DEL MERCADO DE TRABAJO**

**CAPITULO I. DESEMPLEO Y SEGMENTACION EN EL
MERCADO DE TRABAJO: ASPECTOS TEORICOS**

1.1 Introducción: evolución general del análisis teórico.....	8
1.2 Desequilibrios del mercado de trabajo y desempleo:.....	16
1.2.1 Concepciones teóricas sobre el comportamiento de la oferta y la demanda de trabajo.....	16
1.2.2 La controversia ortodoxa: el paro como problema salarial o como fenómeno cíclico.....	29
1.2.3 La persistencia de situaciones de desempleo: "estanflación" e "histéresis"....	41
1.3 Estructura interna del mercado de trabajo...	51
1.3.1 Las diferencias "objetivas" en la cualificación: la teoría del capital humano.....	51
1.3.2 Las diferencias subjetivas en la retribución y contratación: la teoría de la Discriminación.....	60
1.4 Mercado de trabajo y sistema productivo: la segmentación del mercado laboral.....	69
1.4.1 La visión alternativa de la corriente institucionalista.....	69
1.4.2. Mercados primario y secundario: desempleo y rotación laboral.....	82
1.4.3. Mercados internos y proceso de formación en la empresa.....	87
1.4.4 Tecnología, División del trabajo y mercado de producción: la dualidad del sistema productivo.....	92

CAPITULO II. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

2.1 El mercado de trabajo en una perspectiva institucional.....	110
2.2 Factores determinantes de las condiciones laborales y salariales.....	116
2.2.1 Oportunidades de empleo y asignación de puestos de trabajo.....	116
2.2.2 Estabilidad y rotación laboral en la empresa.....	132
2.2.3 Determinación de los salarios y estructura salarial.....	146
2.3 Transformaciones reales e institucionales del mercado de trabajo.....	154
2.4 Rigidez y flexibilidad en el mercado de trabajo:la introducción de la flexibilidad externa.....	165

2ª PARTE : ANALISIS EMPIRICO DE LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA

CAPITULO III. CAMBIOS ECONOMICOS E INSTITUCIONALES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL (1977-1992)

3.1 Principales problemas del mercado de trabajo español.....	185
3.1.1 Desequilibrios cuantitativos: crecimiento y persistencia del desempleo.....	188
3.1.2 Distorsiones estructurales: intensificación de la segmentación laboral.....	204
3.2 Factores económicos determinantes	221
3.2.1 Factores coyunturales y política económica.....	222
3.2.3 Problemas estructurales del sistema productivo español.	235
3.2.3 Salarios y competitividad.....	249

3.3 Factores institucionales: la flexibilización del mercado de trabajo español.....	255
3.3.1 Principales etapas y efectos del sistema de contratación flexible.....	255
3.3.2 Estrategias institucionales de fomento del empleo en España.....	274
3.3.3 Difusión real de los contratos de fomento de empleo.....	289

CAPITULO IV. ANALISIS MICROECONOMICO Y SECTORIAL DE LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA.

4.1 Planteamiento metodológico y empírico.....	310
4.1.1 Fuentes estadísticas.....	310
4.1.2 Criterios de clasificación laboral sectorial.....	316
4.1.3 Metodología y fases de estudio.....	320
4.2 Estructura del mercado de trabajo por tipo de contrato: M1-M2.....	327
4.2.1 Segmentación M1-M2 por grandes sectores productivos.....	330
4.2.2 Segmentación M1-M2 por sexo y grupos de edad.....	333
4.2.3 Segmentación M1-M2 según nivel de estudios.....	334
4.2.4 Segmentación M1-M2 por edad y estudios.....	339
4.3 Segmentación sectorial del sistema productivo.....	344
4.3.1 Criterios de segmentación de la estructura productiva.....	344
4.3.2 Una sectorización productiva para el análisis laboral.....	364
4.4 La utilización del factor trabajo por segmentos productivos: análisis estructural....	373
4.4.1 Características del factor trabajo en la Industria y Construcción.....	373
4.4.2 Características del factor trabajo en los Servicios.....	398
4.4.3 La difusión de la temporalidad: 1988-91.....	419
4.5 Condicionantes microeconómicos y estructurales del desempleo y la contratación temporal.	430
4.5.1 Estimación de probabilidades en función de sexo, edad y nivel de estudios: análisis global.....	430
4.5.2 Estimación de probabilidades en función de sexo y nivel de capital humano: análisis por segmentos.....	447

<u>CONCLUSIONES</u>	<u>466</u>
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	<u>479</u>
<u>APENDICES</u>	<u>500</u>
<u>INDICE DE CUADROS</u>	<u>523</u>

INTRODUCCION

INTRODUCCION

El mercado de trabajo español está sometido en la actualidad a importantes desequilibrios cuantitativos y graves distorsiones estructurales. Fenómenos tales como la persistencia del desempleo y la segmentación laboral constituyen hechos evidentes de la realidad no suficientemente explicados por el análisis teórico y empírico.

Desde un punto de vista teórico, las hipótesis explicativas predominantes han establecido predicciones sobre el nivel de desempleo global a partir de factores cíclicos o salariales y han justificado la situación laboral y salarial de cada trabajador en función de sus características personales. Estos criterios constituyen, sin duda, puntos de referencia esenciales para comprender los desequilibrios cuantitativos y estructurales del mercado laboral, pero no explican suficientemente los niveles reales de desempleo, la expansión de la rotación laboral o la estructura salarial vigente en los mercados de trabajo actuales.

La comprensión teórica de estos problemas actuales parece requerir la incorporación de otros factores tales como los cambios tecnológicos y estructurales o la estrategia de las instituciones que determinan las relaciones laborales y la organización del sistema productivo. De ello se deriva la necesidad de utilizar una concepción de mercado de trabajo mucho más compleja y diversa que la considerada en el esquema teórico habitual.

Desde un punto de vista empírico, el mercado laboral español constituye uno de los ámbitos reales más claramente sometidos a distorsión. Durante los últimos años, el nivel de desempleo en España se ha mantenido en valores entre el 15-20 por ciento de la población activa. Los trabajadores asalariados con contrato temporal han pasado a constituir el 33 por ciento de la población asalariada total.

Estas características no pueden ser imputadas tan solo a problemas coyunturales o salariales del mercado de trabajo español. La existencia previa de diversas peculiaridades de tipo estructural e institucional y la aparición de otras nuevas durante el período reciente parecen elementos imprescindibles para entender lo ocurrido.

Tras el proceso de recesión de la demanda y descapitalización del sistema productivo durante la crisis, España inicia un período de crecimiento económico que coincide con la entrada en una área económica y comercial de fuerte competencia. Durante la segunda mitad de los años ochenta se consideró necesario acelerar el proceso de creación de empleo (para reducir rápidamente el nivel de paro) y mantener la ventaja comparativa respecto a otros países en términos salariales.

Entre las consecuencias derivadas de estas rápidas transformaciones destaca la alteración de los mecanismos de funcionamiento del mercado de trabajo que pasa a tener nuevas reglas para aquellos que se incorporen a él.

La nueva etapa de fuerte creación de empleo va a desarrollarse en un marco institucional de relaciones laborales distinto al anterior que facilita

la cobertura de vacantes mediante contratos por tiempo determinado. Simultáneamente, el sistema productivo asiste a una importante transformación derivada de la mayor apertura de la economía nacional al exterior, lo que se refleja en fenómenos tales como cambios en las necesidades de producción, internacionalización de sectores productivos, pérdidas de mercado interior, etc.

El elevado excedente de oferta de trabajo correspondiente a jóvenes desempleados y a mujeres anteriormente inactivas ha constituido un elemento esencial para la reactivación económica. La absorción de parte de estos nuevos trabajadores, a través de la utilización de la contratación temporal, se ha producido, sobre todo, en las actividades sometidas a mayores fluctuaciones estacionales. Pero, también, ha sido importante en otras actividades de la Industria y los Servicios. Ello ha determinado la creación de un amplio colectivo de trabajadores identificable con el concepto teórico de mercado secundario.

Al mismo tiempo, los fenómenos de transformación estructural y de fuerte competencia están provocando intensos procesos de ajuste en el empleo ya existente. Los trabajadores afectados se convierten en colectivos con escasas perspectivas de reincorporación.

El resto de trabajadores, que mantienen o alcanzan el status de trabajador fijo, no han visto alterado su marco de relaciones laborales. Han pasado a constituir, de acuerdo con los nuevos planteamientos de política económica, un núcleo laboral excesivamente rígido, en términos de empleo y salarios.

Todos estos hechos ponen de manifiesto la

compleja realidad que está viviendo el mercado de trabajo español. La comprensión de todos estos fenómenos resulta inabarcable en un trabajo de investigación. Pero, en cualquier caso, si parece evidente que existe, en la práctica, un importante fenómeno de segmentación en el mercado laboral.

Esta perspectiva ha sido escasamente considerada hasta el momento en los análisis recientes. Por ello, a la luz de los planteamientos teóricos y empíricos basados en la heterogeneidad del mercado laboral, se ha considerado posible avanzar, desde esta perspectiva analítica en el conocimiento de los problemas actuales.

De entre los múltiples aspectos que podrían estudiarse se ha estimado necesario la profundización en dos cuestiones. En primer lugar, se tratará de establecer qué segmentos laborales y salariales están formandose en el sistema productivo español, como consecuencia de la utilización de distintas formas de contrato y distintos colectivos de trabajadores. En segundo lugar, se tratará de establecer cuales son los factores determinantes de la asignación de puestos de trabajo y la situación laboral de cada trabajador. Es decir, si las características personales de los trabajadores son el único elemento determinante de su situación o existen otros factores estructurales e institucionales a tener en cuenta.

Para ello, el trabajo de investigación que se presenta se divide básicamente en dos partes. La primera parte, de carácter teórico, considera en el **Capítulo I** los principales planteamientos teóricos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo e introduce supuestos de heterogeneidad del mercado laboral. El **Capítulo II** amplía estas concepciones

teóricas al ámbito de las instituciones y de los mecanismos que determinan las relaciones laborales en la asignación, formación y retribución de los puestos de trabajo.

La segunda parte, de carácter empírico dedica el **Capítulo III** al análisis de la evolución del mercado de trabajo español haciendo especial hincapié en las perspectivas estructural e institucional. El **Capítulo IV** se dedica al análisis de la segmentación en el mercado laboral español en las actividades productivas de Industria, Construcción y Servicios. Junto al análisis puramente estructural, en última instancia se tratará de establecer mediante un análisis microeconómico, si existen distorsiones en la situación laboral de trabajadores con características personales similares, en función de los segmentos laborales a los que son asignados.

A partir de tales análisis se establecerán una serie de **Conclusiones** relativas al funcionamiento del mercado de trabajo, las características de la estructura productiva y las estrategias de competencia del modelo de desarrollo español.

Para finalizar esta introducción quiero recoger aquí mi agradecimiento a algunas de las personas que me han ayudado y estimulado en la realización y finalización de esta investigación. En este sentido, deseo destacar las orientaciones metodológicas sugeridas por el Profesor Joaquín Vera Grijalbo que me permitieron introducirme en el conocimiento y utilización de diversos métodos estadísticos e informáticos, fundamentales para este estudio. El profesor Julián Pérez me facilitó la utilización de un potente equipo informático para llevar a cabo adecuadamente el trabajo empírico. Así mismo, los profesores Manuel García de la Cruz,

Timoteo Martínez y José B. Serrano, aportaron interesantes sugerencias en diversas facetas de esta Tesis.

Finalmente, quisiera agradecer, muy especialmente, la ayuda del profesor Santos M. Ruesga, director de esta Tesis. No solo por sus indicaciones sobre la forma y el contenido de esta investigación, sino, sobre todo, por el estímulo intelectual y humano que ha supuesto para mí.

1ª PARTE

ANALISIS TEORICO DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

CAPITULO I

DESEMPLEO Y SEGMENTACION EN EL MERCADO DE TRABAJO: ASPECTOS TEORICOS

CAPITULO I. DESEMPLEO Y SEGMENTACION EN EL MERCADO DE TRABAJO: ASPECTOS TEORICOS.

1.1 Introducción: evolución general del análisis teórico.

Las relaciones laborales constituyen un complejo entramado de intereses individuales y sociales asociados al desarrollo del sistema económico. Como en otros ámbitos económicos, la Teoría Económica ha establecido instrumentos de análisis que intentan facilitar la comprensión de su funcionamiento. Para poner orden en esa aparente confusión de intereses se utiliza un esquema básico oferta-demanda-precio que, en este caso, es denominado "mercado de trabajo".

La utilidad de este instrumento de análisis resulta innegable, sin embargo, como se verá a lo largo de este Capítulo no existe una visión única sobre las concepciones y comportamientos de la oferta, la demanda o el propio mercado de trabajo, como tampoco existe una visión única sobre las relaciones que mantiene éste último con el sistema productivo.

En el análisis causal de los desequilibrios cuantitativos entre oferta y demanda de trabajo, la concepción clásica de la Economía impuso una visión del mercado de trabajo y el desempleo en la que se aplicaban de forma estricta los esquemas utilizados para explicar los comportamientos de la oferta y demanda de cualquier mercado.

En esta perspectiva esquematizada, pero que

se ha venido considerando aplicable a la realidad, se establecían tres supuestos básicos. En primer lugar, todos los trabajadores presentan un similar nivel de cualificación que resulta suficiente para ocupar cualquier puesto de trabajo. En segundo lugar, los requerimientos de cualificación de los puestos de trabajo existentes en el sistema productivo son similares. En tercer lugar, existe perfecta información sobre las condiciones del mercado y, por tanto, el coste de la movilidad externa y la búsqueda de empleo es nulo o muy bajo.

En este mercado de trabajo, el proceso de equilibrio a largo plazo debería caracterizarse por una tendencia permanente hacia un bajo nivel de desempleo y hacia niveles de salario similares para todos los trabajadores. Ante posibles cambios sectoriales en el nivel salarial, como consecuencia de cambios en la demanda de producción o en la productividad, el equilibrio a largo plazo permite restaurar la igualdad salarial. La dinámica del mercado impondrá un flujo de trabajadores desde los sectores con salario (productividad) bajo a los sectores con salario (productividad) alto. Es decir, las diferencias transitorias de salario constituyen un incentivo (libre de costes adicionales) para la movilidad laboral de los trabajadores. Los desequilibrios graves y permanentes entre oferta y demanda serían por tanto poco probables.

Esta simple caracterización neoclásica de un único mercado agregado con una perfecta movilidad laboral, bajo nivel de desempleo e igualdad salarial para trabajadores equivalentes contrasta de forma marcada con la complejidad de los mercados de trabajo actuales, los fenómenos de compartimentación y las desigualdades en las posibilidades de empleo y

retribución salarial.¹

En la discusión teórica sobre las causas del desempleo, tanto el excesivo nivel salarial como las fluctuaciones de la demanda agregada han sido considerados una y otra vez como elementos explicativos suficientes para entender los desequilibrios permanentes en el mercado de trabajo. No obstante, progresivamente, la propia Economía Neoclásica ha ido introduciendo supuestos más complejos relativos a diferencias de productividad del capital y del trabajo, existencia de mercados de producción y de trabajo de competencia imperfecta, aparición de rigideces institucionales como el salario mínimo, etc. Junto a los estudios centrados en la causalidad de las altas tasas de paro, se inician, sobre todo desde la década de los años sesenta, líneas teóricas y empíricas interesadas en el análisis de la estructura interna del mercado laboral.

El resultado de ello es la aparición de nuevas visiones. Dentro de la perspectiva ortodoxa, dos de ellas tendrán una especial significación: la Teoría del Capital Humano y la Teoría de la Discriminación Laboral). Estos nuevos enfoques, introducen el principio de no homogeneidad del mercado laboral y consideran que las características de la oferta de trabajo crean una determinada distribución salarial en función de la capacidad y formación de cada individuo. Se establece el supuesto más realista de diferencias en la oferta de trabajo o en los criterios de contratación y retribución de la demanda de trabajo. La consecuencia fundamental es la

¹ Una amplia discusión sobre algunos elementos de contradicción entre modelo teórico y realidad de los mercados de trabajo puede encontrarse en LANG K., LEONARD J.S. LILLEN D.M., (1987).

aceptación, como realidad a incluir en el modelo teórico, la existencia de desigualdades en el mercado laboral.²

Así mismo, aparecen diversas hipótesis que desarrollan un especial interés por profundizar en los aspectos microeconómicos del mercado tales como las motivaciones laborales de los trabajadores, la estructura de retribución salarial en las empresas, las estrategias dirigidas a incrementar la productividad, etc. Esta perspectiva se considera imprescindible para intentar deshacer las contradicciones teóricas y empíricas observables en los modelos generales.³

Ello da lugar, a su vez, a nuevos planteamientos referidos al desempleo (teoría de la búsqueda de empleo, teoría de la fila de espera) o a las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios (teoría de los contratos implícitos y teoría de los salarios de eficiencia).

Este nuevo contexto teórico y empírico pone de manifiesto varias cuestiones. En primer lugar, tanto el nivel total como la estructura interna del empleo y el desempleo son insuficientemente explicados a través de variables coyunturales o salariales de carácter general. En segundo lugar, el análisis a nivel microeconómico muestra que el funcionamiento real del mercado de trabajo se aleja de

² Entre los principales trabajos teóricos y empíricos recientes sobre la visión ortodoxa del mercado laboral y su valoración de otras corrientes teóricas destacan los recogidos en ASHENFELTER O.C. y LAYARD R. (Comp.), (1986).

³ En esta línea teórica destaca especialmente el planteamiento microeconómico de PHELPS, E.S. (1970).

forma importante de las visiones teóricas habituales. En tercer lugar, para una parte de estos autores, los fallos detectables respecto al modelo teórico no constituyen excepciones sino elementos a tener en cuenta como características de carácter permanente y general en la mayoría de mercados de trabajo.

Estos nuevos enfoques teóricos se completan con la aparición de una nueva corriente que, además de los elementos microeconómicos apuntados, introduce la importancia de los aspectos institucionales del mercado laboral. En la perspectiva de la teoría de la segmentación laboral, la formación de determinados comportamientos socioeconómicos de trabajadores y empresarios, la influencia de los cambios tecnológicos en el sistema productivo y el establecimiento de un determinado marco legal de funcionamiento determinan, por si mismos, una división en la estructura del mercado laboral no explicada suficientemente por las diferencias en el nivel de capital humano.

Entre dichos aspectos no suficientemente explicados está la dualización del mercado laboral, dicho de otra forma, la concentración y persistencia del desempleo, las dificultades laborales y salariales de todo tipo en determinados grupos de trabajadores (cada vez más amplios) mientras que, simultáneamente, se aprecian fenómenos de incremento medio del nivel salarial en la economía.

En las perspectivas ortodoxas, el desempleo e inestabilidad en estos colectivos es el resultado de sus características personales y su compromiso con otras actividades. Pero, en una visión más amplia, podrían considerarse otros factores. Así, las situaciones laborales de grupos tales como las mujeres y los jóvenes, pueden verse como una cuestión

relacionada no solo con sus características y preferencias de tipo educativo y laboral sino también, alternativamente o de forma complementaria, como una restricción social y económica impuesta por los requerimientos concretos del sistema productivo en cada momento.

Los problemas del desempleo y la rotación laboral pueden verse como fenómenos íntimamente conectados con la adaptación del propio sistema productivo a las fluctuaciones de la demanda de producción y al progreso tecnológico. Ello determina la existencia de un mercado de trabajo segmentado en el que conviven situaciones de desempleo con incrementos salariales. El desempleo y las dificultades para mantener un empleo estable aparecen asociados solamente con una parte del mercado de trabajo que va a ser denominada por estas nuevas corrientes de raíz institucionalista como "mercado secundario".⁴

La agudización de algunos de los factores institucionales y tecnológicos mencionados, durante las últimas décadas, permitiría explicar satisfactoriamente algunos fenómenos tales como el incremento del grado de utilización del trabajo de carácter temporal y a tiempo parcial en los mercados de trabajo actuales.⁵

En definitiva, manteniendo gran parte de la

⁴ Entre los principales planteamientos de esta corriente, en su perspectiva dual, cabe destacar los trabajos de PIORE, M.J., (1971, 1973a y 1979).

⁵ Entre los análisis más recientes sobre el incremento de la inestabilidad laboral y la expansión del mercado secundario en Estados Unidos se encuentra el trabajo de APPELBAUM E., (1989).

experiencia teórica anterior, especialmente en materias tales como el capital humano, se pasa a cuestionar la conveniencia de utilizar, en el complejo contexto económico actual, un concepto estricto de mercado de trabajo como herramienta teórica adecuada para describir los aspectos derivados de las relaciones entre Empresarios, Sindicatos y Autoridad Económica.

Toda la compleja evolución teórica hasta aquí apuntada, ha creado graves dificultades para establecer una única explicación sobre porqué se produce desempleo o existen diferencias de empleo y remuneración entre los trabajadores de una economía. Cualquier intento por comprender los fundamentos teóricos de estos problemas, desde una perspectiva global o por edades, pasa necesariamente por una breve revisión de todo el entramado teórico mencionado.

Las concepciones microeconómicas de la oferta y la demanda de trabajo constituyen un punto inicial obligado a partir del cual se establecen las teorías tradicionales del desempleo neoclásico y keynesiano, así como la relación entre inflación y paro. (Epígrafe 1.2)

La crítica "desde dentro" al paradigma de la homogeneidad de la oferta y la demanda de trabajo se inicia con las Teorías del Capital Humano y la Discriminación Laboral (Epígrafe 1.3). Las visiones de carácter institucional que determinan la aparición de nuevas corrientes no ortodoxas agrupadas con el termino común de Teoría de la Segmentación serán analizadas con detalle en el Epígrafe 1.4.

CUADRO 1.1

PRINCIPALES PLANTEAMIENTOS TEORICOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

A) Desequilibrios Oferta-Demanda (Desempleo)

- Modelos Macroeconómicos:

- > Teoría Clásica-Neoclásica
- > Teoría Keynesiana
- > Polémica Nekeynesianos-Monetaristas
(Flexibilidad/Rigidez de Curva Phillips)
- > Expectativas Racionales

- Modelos Microeconómicos:

- > Teoría de la búsqueda de empleo
- > Teoría de la fila de espera
- > Teoría de Contratos Implícitos

B) Estructura del Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales

- Mercado de trabajo homogéneo:

- > Teoría clásica-neoclásica (marginalista)
- > Teoría keynesiana

- Mercado de trabajo no homogéneo:

- > Relación Salarios-Productividad
 - * Teoría del Capital Humano
 - * Teoría de la Discriminación
 - * Teoría de Contratos Implícitos
 - * Teoría de Salarios de eficiencia
- > Relación Trabajo-Fuerza de Trabajo
 - * Teoría Radical
- > Modelos de competencia desigual
- > Modelo de competencia por puestos de trabajo
- > Institucionalismo económico
- > Mercados Internos-Externos (Segmentación)
 - * Segmentación por factores estructurales y tecnológicos (Dual/Múltiple)
 - * Segmentación por conflicto social
 - * Segmentación por estrategia sindical
- > Modelos de competencia dinámica

Fuente: Elaboración Propia.

1.2 Desequilibrios del mercado de trabajo y desempleo

1.2.1 Concepciones teóricas sobre el comportamiento de la oferta y la demanda de trabajo

La modelización del comportamiento individual de trabajadores y empresas en el sistema productivo, siguiendo criterios de racionalidad económica renta-precios ha constituido la base del análisis laboral tanto para posturas neoclásicas de tipo microeconómico y macroeconómico como para la aparición de posturas críticas que intentan mejorar o rebatir con nuevas teorías esos planteamientos. Los principales supuestos de funcionamiento considerados por la oferta y la demanda de trabajo son analizados separadamente en este epígrafe.

La oferta de trabajo.

El análisis de la oferta de trabajo suele presentarse como una adaptación al mercado laboral de la teoría microeconómica sobre el comportamiento de los consumidores.⁶ En el caso de los trabajadores, los individuos son analizados como potenciales oferentes de fuerza de trabajo y demandantes de ocio, entendiendo por ocio la utilización del tiempo disponible en actividades excluidas del proceso productivo (estudios, labores del hogar, tiempo libre, etc). A partir de este esquema se intentan explicar las dos principales decisiones que deben tomar las personas que constituyen la oferta potencial de

⁶ Esta teoría desarrollada fundamentalmente por J.R. Hicks, I. Fisher, G. Debreu y P. Samuelson, entre otros, establece que el comportamiento de los demandantes de bienes de consumo puede explicarse como una ordenación de preferencias sobre las cantidades de bienes que se desean comprar para conseguir maximizar la utilidad de la renta. Además, un cambio en el precio de un bien provoca un efecto renta y un efecto sustitución.

trabajo.

En primer lugar, se tratará de decidir sobre la participación o no en el mercado de trabajo. Esta decisión vendrá determinada por la valoración que se haga del tiempo de ocio, teniendo en cuenta, fundamentalmente, los ingresos no salariales que podrían obtenerse sin utilizar parte de sus horas disponibles en trabajar. Esta valoración suele resumirse mediante el concepto de "salario de reserva". Solo si los ingresos salariales que pueden obtenerse en el mercado laboral (salario de mercado) son mayores que el salario de reserva existirá un estímulo favorable a una participación activa.

No obstante, desde una perspectiva más amplia, la comparación entre las oportunidades ofrecidas por el mercado y las ventajas de no trabajar, debería ampliarse con la introducción de otros argumentos. Así, la valoración monetaria del tiempo de ocio puede ir acompañada de una valoración no monetaria determinada por la posibilidad de realizar una serie de tareas alternativas al trabajo (estudios, labores del hogar, cuidado de otros miembros de la unidad familiar, etc). ⁷

En segundo lugar, partiendo de una decisión positiva sobre la búsqueda/ocupación de un puesto de trabajo, se deberá tomar una decisión sobre el número de horas que quieren dedicarse en cada momento a la

⁷ Tales aspectos van más allá de la estricta concepción ortodoxa original pero deben ser tenidas en cuenta ya que pueden inclinar de forma decisiva el comportamiento de una parte importante de la oferta potencial hacia la inactividad, reduciendo la presión sobre la oferta real. (D.S. HAMMERMESH Y A. REES, 1984, p. 52)

producción.

La mayor parte de la teoría de la oferta de trabajo se ha centrado en establecer cuales pueden ser las variaciones del número de horas de trabajo ofrecidas por la población activa ante cambios en la retribución salarial para poder así determinar la forma de las curvas de oferta de cada individuo y del conjunto del mercado.

El enfoque neoclásico ortodoxo va a considerar que la elección viene determinada directamente por el salario de mercado y su ritmo de crecimiento. El precio de las horas de ocio no utilizadas para trabajar serán valoradas por el coste de oportunidad que representan los ingresos salariales reales que dejan de obtenerse (o bien, los bienes de consumo que se podrían comprar en el de mercado de productos con dichos ingresos).

Una vez decididas las horas de trabajo que inicialmente se desean ofrecer, los cambios en la cantidad de trabajo ofrecida por alteraciones en el nivel salarial dependerán de las preferencias del individuo entre más horas de ocio o más renta para comprar productos. El número de horas final resulta difícil de establecer ya que, por ejemplo, un aumento en el nivel salarial provoca dos efectos contrapuestos derivados de la doble condición del salario como coste de oportunidad del ocio (efecto sustitución) y como forma de obtención de renta (efecto renta). ⁸

⁸ Por un lado, el aumento salarial resulta ser un incentivo a que el trabajador reduzca el número de horas libres debido al aumento de su coste de oportunidad, esta reacción es conocida como **efecto sustitución**. Pero, paralelamente, existe un incentivo a que el trabajador aumente el número de horas libres ya que el aumento de renta por las horas trabajadas permite comprar una cantidad igual de productos con

Si el efecto sustitución es más importante que el efecto renta, aumentos en el nivel salarial determinarán aumentos en la oferta de trabajo. Si el efecto renta es más importante que el efecto sustitución, aumentos en el nivel salarial determinaran reducciones en la oferta de trabajo. En términos gráficos, la diferencia supondría tener una curva de oferta de trabajo individual creciente o decreciente ante cambios salariales.⁹

Por extensión, la forma de la curva de oferta del mercado de trabajo, formada por la suma de horas de trabajo disponibles aportadas por todos los individuos para cada nivel salarial quedaría también indeterminada. Por ello, se opta normalmente por aceptar un planteamiento teórico racional en el que, considerando un nivel salarial mayoritariamente aceptado en el mercado de trabajo, se supone que para una gran mayoría de trabajadores el efecto sustitución predomina sobre el efecto renta. El resultado es que el tramo de la oferta de trabajo considerado como normal será aquel que indica crecientes cantidades de oferta de trabajo ante aumentos en el nivel salarial.¹⁰

menos horas de trabajo, es decir, existe un **efecto renta** de signo contrario al anterior sobre la oferta de trabajo.

⁹ Ello plantearía evidentes incertidumbres sobre la forma final de la curva de oferta. Incluso cabría establecer una combinación o síntesis de ambas posibilidades para un mismo trabajador lo que daría lugar a una curva de oferta "doblada hacia atrás" con un tramo creciente y otro decreciente a partir de niveles salariales muy altos. La satisfacción salarial a partir de un determinado nivel, provocaría un progresivo incremento de las horas de ocio.

¹⁰ No obstante, la consideración del predominio del efecto renta, en ciertas situaciones, puede tener un gran interés para el análisis de la influencia de

Desde un punto de vista empírico, las funciones definidas habitualmente, se caracterizan por considerar que la cantidad de oferta de trabajo ofrecida depende tanto del nivel de salario real existente en el mercado como de otra serie de factores que pueden ser determinantes para las preferencias de los individuos tales como responsabilidades familiares, número de hijos, edad, sexo, nivel educativo, etc. Los estudios más interesantes se centran en colectivos específicos, tales como las mujeres casadas, cuya decisión de participar o no en la oferta de trabajo puede tener importantes consecuencias.¹¹

La visión ortodoxa pura de la oferta de trabajo ha recibido diversas críticas, entre las que cabría destacar dos. En primer lugar, el análisis keynesiano aunque toma como punto de partida los planteamientos clásicos critica especialmente su forma totalmente creciente y flexible.

Dado que la argumentación teórica de los salarios se refiere siempre a éstos en términos reales, la interpretación estricta de los comportamientos de la oferta llevaría a considerar que los trabajadores reducirán sus horas de trabajo o

ciertas políticas estatales sobre el mercado laboral relacionadas con la presión fiscal, la política social, el Estado del Bienestar, etc. La reacción del mercado de trabajo ante aumentos en los ingresos no salariales (transferencias sociales) o ante aumentos o reducciones en la presión fiscal (impuestos sobre la renta).

¹¹ Una revisión exhaustiva de la metodología utilizada y de trabajos econométricos recientes sobre la oferta de trabajo para colectivos concretos puede encontrarse en ASHWORTH J., (1982).

dejarán de trabajar cuando se produzca una reducción en su salario real, debido a un crecimiento de los precios superior al del salario monetario . Esto resulta poco realista, al aceptar tal posibilidad habría que admitir, por ejemplo, que todos aquellos que están sin ocupación, aunque deseosos de trabajar al salario corriente, retirarán su oferta de trabajo si el coste de la vida se elevara un poco. (KEYNES J.M., 1936, p. 23)

Por tanto, resultaría más próxima a la realidad la representación de la oferta de trabajo como una relación caracterizada por un tramo flexible, aunque con un recorrido limitado en su parte inferior por un nivel de salario mínimo o básico por debajo del cual nadie estará dispuesto a trabajar ¹². A partir de ese nivel básico, que podría interpretarse como el nivel de salario monetario conquistado en el período anterior, existirá la posibilidad de una oferta de trabajo creciente dispuesta a aportar un mayor número de horas si los incrementos salariales (en términos monetarios) son satisfactorios.

En segundo lugar, la teoría ortodoxa tenía como uno de sus principales supuestos la no consideración de que en la práctica existe una oferta de trabajo con distintas cualificaciones. En este sentido, la Teoría del Capital Humano constituye una crítica "desde dentro" al principio de homogeneidad de la oferta de trabajo clásica. Con ello, la teoría de la oferta de trabajo se ve ampliada por la introducción de consideraciones referidas a la cualificación, contribuyendo de forma decisiva a

¹² Al menos no lo hará en la parte del mercado regulado por las normas del Estado y la presencia sindical, si puede producirse, en cambio, en un mercado irregular.

incrementar el realismo de la teoría de la oferta e influyendo de forma decisiva en corrientes posteriores. Por su evidente relación con las oportunidades y condiciones de empleo y desempleo juvenil será tratada posteriormente con un mayor detalle.

Finalmente, es necesario destacar, un elemento esencial de los planteamientos ortodoxos de oferta con repercusiones importantes sobre las cuestiones relativas al desempleo que se van a tratar. El análisis microeconómico de la oferta de trabajo atribuye al nivel de salario real deseado por la oferta de trabajo el peso fundamental de las decisiones sobre cantidad de trabajo excedente en el mercado. Esta oferta voluntaria de trabajo debe ser absorbida por niveles de demanda de trabajo predefinidos por fuertes restricciones derivadas de las características de la función de producción y la competencia entre empresas.

Esta asimetría entre los comportamientos de oferta y demanda de trabajo será uno de los puntos esenciales de la polémica sobre los desequilibrios del mercado laboral. Su total comprensión requiere un análisis complementario de la concepción microeconómica de la demanda.

La demanda de trabajo

Para establecer la teoría de la demanda de trabajo, se parte de dos supuestos básicos sobre el funcionamiento de la economía: la existencia de competencia perfecta en los mercados y el objetivo de maximización de los beneficios de la producción como criterio lógico de comportamiento de las empresas.

Para lograr dicho objetivo la demanda de trabajo se enfrenta a dos limitaciones. Por un lado, la cantidad de producto que es posible obtener, teniendo en cuenta las posibilidades que ofrecen las técnicas y procesos de producción existentes en cada momento (**función de producción**). Por otro, el nivel de precios al cual puede vender sus productos en el mercado, teniendo en cuenta la existencia de un cierto precio derivado del conjunto de empresas en competencia (**precio de mercado**).

A partir de estos elementos, tanto el volumen de trabajo que deberá ser contratado (y que presenta características similares) como la retribución salarial que podrá pagarse, quedan prácticamente preestablecidos dentro de unos márgenes muy estrechos. La relativa libertad de decisión de estos agentes económicos se encuentra únicamente en la cantidad de capital a emplear a medio/largo plazo. Esta decisión depende básicamente de las expectativas existentes, para dicho período de tiempo, sobre todo en materia de precios de producción y tipos de interés. A partir de ello se obtiene una referencia sobre el nivel de factor trabajo que deberá demandarse que, aunque podrá someterse a ciertas variaciones marginales en el corto plazo. Es a este corto plazo al cual se refiere en realidad la teoría tradicional sobre la demanda de trabajo.

Se establece que variaciones en la cantidad de trabajo utilizado vendrán determinadas por la comparación entre el coste real y la productividad marginal de dicho factor. La empresa contratará trabajo (absorberá oferta de trabajo disponible), mientras el coste adicional de continuar ampliando su utilización sea inferior a los beneficios adicionales que pueden obtenerse, en términos de producción, por

utilizar una hora o un trabajador más en su proceso productivo.

Mientras los rendimientos marginales del trabajo sean crecientes, existirá siempre un incentivo a contratar más trabajo para aumentar sucesivamente los beneficios empresariales. Los problemas se plantearán cuando, a partir de un determinado nivel de utilización del equipo de capital y tecnología disponible, se inicia una senda de rendimientos marginales decrecientes. Cada unidad de trabajo adicional que sea contratada permitirá obtener un rendimiento cada vez menor.

Existirá, por tanto, un nivel salarial a partir del cual, el rendimiento de los trabajadores (o de las horas de trabajo) adicionales pasará primero a igualar y después a estar por debajo y cada vez más lejos de su coste de contratación. El límite para la decisión de contratar más o menos trabajo o mantener el existente se alcanza, por tanto, en la igualdad entre ambos valores, salario y productividad. Ese es el único punto en el que , mientras no varíen las condiciones salariales o de producción, es posible maximizar beneficios mediante una adecuada utilización del factor trabajo.

Solo si se produce una reducción del salario real (una tasa de crecimiento salarial menor que la tasa de crecimiento de los precios), la empresa podrá pasar a contratar unidades adicionales de trabajo y seguir maximizando beneficios. En tal caso, unidades adicionales suponen menores rendimientos marginales pero el coste adicional es también menor.

Es decir, la creación o destrucción de empleo queda sujeta a los cambios en el nivel salarial

real en presencia de rendimientos decrecientes a escala. La curva que relaciona niveles de productividad y número de trabajadores se convierte por tanto en la curva que indica niveles de salario y empleo de equilibrio para las empresas individualmente y, por extensión, para toda la economía.

Dicha igualdad constituye la base de la denominada teoría de la productividad marginal. A través de ella se intenta explicar porqué la demanda de trabajo reacciona reduciendo sus necesidades de contratación de factor trabajo ante incrementos salariales, dando lugar a una curva de demanda de trabajo decreciente.

Tal modelización teórica de los comportamientos empresariales se ha convertido en uno de los paradigmas fundamentales para esquematizar el funcionamiento de este mercado por el lado de la demanda. Sin duda, resulta una forma elegante y precisa y constituye una útil herramienta de trabajo pero, como han señalado de forma implícita o explícita diversos autores, al ser considerada la única vía utilizable para explicar comportamientos reales en materia de retribución salarial y contratación, suscita más preguntas que respuestas ¹³.

La conclusión más importante que se deriva de la aceptación de todos los supuestos simplificadores mencionados es que en una situación de competencia perfecta en los mercados de bienes y trabajo, tanto precios como salarios están dados y, por tanto, no es posible vender a un precio distinto y/o contratar a un salario distinto y , al mismo

¹³ Esta línea de discusión sobre la demanda de trabajo puede encontrarse en diversos análisis, entre otros cabe citar el de DEATON, D., (1982).

tiempo, conseguir maximizar beneficios, independientemente de cual sea el volumen de oferta de trabajo disponible. Tal principio se ve en menor o mayor medida alterado en cuanto se suavizan los estrictos supuestos teóricos establecidos. Por ejemplo, el reconocimiento de la existencia en la realidad de mercados no competitivos introduciría importantes cambios teóricos en el modelo original.

En todo caso, el mantenimiento de mercados de trabajo competitivos en situaciones de monopolio u oligopolio introduciría escasas variaciones. Las decisiones de contratación se verían más limitadas ya que una empresa no podría vender cualquier cantidad al precio de mercado. Los cambios más importantes se producirían en el supuesto de mercados de trabajo no competitivos ("monopsonios"). Es decir, situaciones en las que existe un solo empleador o un acuerdo consciente entre varios para establecer el nivel salarial y el número de trabajadores que pueden contratar sin entrar en competencia con los otros.¹⁴

Dentro del planteamiento ortodoxo sobre la demanda de trabajo destaca también el papel concedido a la elasticidad. El análisis del grado de respuesta de la demanda de trabajo ante aumentos o reducciones del nivel salarial, constituye un elemento esencial para justificar la aplicación de determinadas políticas salariales contra el desempleo. Dependiendo de que la variación porcentual del empleo sea mayor o menor que la variación salarial que la originó, estaremos ante una demanda de trabajo elástica o

¹⁴ La consecuencia más importante de tal estructura, poco frecuente en la realidad, sería probablemente el equilibrio a niveles de salario y empleo más bajos que los de una estructura de mercado de trabajo competitivo. (D. HAMERMESH y A. REES, 1984, p. 151 y ss.)

inelástica. La teoría económica ortodoxa establece cuatro factores determinantes de la elasticidad de la demanda de trabajo ¹⁵.

Así, la demanda de trabajo será más elástica ante cambios en la tasa de crecimiento salarial dependiendo de las posibilidades de sustituir trabajo por capital o tecnología, del precio del capital, del grado de participación de los costes laborales en el coste de producción total y de la elasticidad demanda-precio del mercado de bienes y servicios.

A partir de las dos primeras reglas es posible deducir que el ajuste en la cantidad de empleo demandada será tanto mayor cuanto mayor sea el plazo de tiempo considerado y más factible sea por tanto introducir modificaciones en la combinación de factores productivos utilizados. Es decir, se considera que la demanda de trabajo a medio-largo plazo es más elástica que la demanda de trabajo a corto plazo con lo que, por ejemplo, durante un proceso de creciente encarecimiento del factor trabajo, las posibilidades de descenso de su demanda (aumento del desempleo) podrían adquirir especial intensidad.

La estimación efectiva de que tales reacciones se producen con cierta intensidad puede ser determinante para valorar la conveniencia de estrategias dirigidas a fomentar el empleo global o de determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, mujeres, etc.) mediante reducciones en el coste

¹⁵ Estas cuatro reglas son conocidas habitualmente como Leyes Hicks-Marshall de demanda derivada". La síntesis que se recoge aquí se basa en HOFFMAN S.D., (1986) p.63.

laboral. Sin embargo, suele ser escasa la atención prestada a los posibles efectos sustitución entre colectivos complementarios, con niveles salariales similares, que determinadas medidas pueden provocar en la demanda de trabajo, distorsionando el efecto global sobre el mercado laboral.

A pesar de todo lo dicho, es necesario recordar que los propios autores de esta corrientes admiten la posibilidad de graves alteraciones en este modelo de funcionamiento debidas fundamentalmente a las rigideces que pueden introducir las organizaciones sindicales. Su influencia se considera especialmente evidente en el aspecto de la determinación de los salarios. Sin embargo, en otros aspectos del mercado de trabajo tales como su influencia sobre los procesos de creación o destrucción de empleo o en las características de la movilidad laboral resulta mucho más difícil realizar cualquier afirmación.¹⁶

Además, en cualquier caso, es preciso tener en cuenta también que los efectos de las organizaciones sindicales sobre los salarios y el empleo pueden tener fuertes divergencias en función del tipo de estructuras y modelos sindicales vigentes en cada país.¹⁷

¹⁶ Como han demostrado diversos estudios los resultados son poco concluyentes en cuanto a la cuantía y signo de dicha influencia. En este sentido puede verse FREEMAN, R.B., (1991).

¹⁷ Otra comparación reciente, sobre los diversos modelos de negociación colectiva, realizada por RUESGA, S.M., (1991), pone de manifiesto la dificultad de identificar modelos centralizados o descentralizados como mecanismos más convenientes para un desarrollo económico estable.

1.2.2 La controversia ortodoxa: el paro como problema salarial o como fenómeno cíclico

Desde una perspectiva general y en comparación con otras corrientes de Economía Laboral, podría decirse que, aunque existen diferencias significativas entre algunos de los supuestos neoclásicos y keynesianos, ambas corrientes pueden ser clasificadas como "visiones ortodoxas" en la teoría económica del mercado de trabajo (TOHARIA, L. 1983). Ambas consideran esencialmente asumible la existencia de un mercado de trabajo basado en unas interrelaciones oferta-demanda-salarios y en unos comportamientos microeconómicos modelizables a partir de los principios de maximización de la combinación renta-ocio y maximización de los beneficios empresariales.

Las diferencias entre ambas corrientes se derivan más bien de su concepción sobre el funcionamiento general de la economía. Para los neoclásicos, la economía tiene un funcionamiento bastante estable o dispone de suficientes mecanismos de autoequilibrio. El desempleo es, por tanto, un problema fundamentalmente salarial. Las empresas no tienen una especial resistencia a incrementar la producción y el empleo mientras dicha producción pueda venderse a un precio competitivo y rentable.

Para los keynesianos, en cambio, la economía no es tan estable, la demanda de producción se ve profundamente alterada por las fluctuaciones del consumo, la inversión, el gasto público y las exportaciones. En situaciones de recesión el precio del factor trabajo pasa a un lugar secundario frente al problema de la caída de las necesidades de

producción. Solo una intervención de la política económica puede devolver en un plazo relativamente corto de tiempo la estabilidad a la economía y el equilibrio al mercado de trabajo.

La teoría neoclásica del desempleo es el resultado lógico de utilizar estrictamente los instrumentos ortodoxos de interpretación del mercado laboral. Ello da lugar al establecimiento de las siguientes premisas:

a) Cuando el número de trabajadores y horas de trabajo que desean ofrecerse en una economía, a cambio de un determinado salario real, coincide con la cantidad de trabajo que desean contratar las empresas a ese mismo nivel salarial, el mercado se encuentra en un nivel de equilibrio de pleno empleo.

Es decir, permaneciendo constantes el resto de circunstancias, en cualquier economía existe un nivel de salario real para el cual no existe desempleo. La coincidencia de oferta y demanda convierte a ese nivel en el objetivo fundamental a conseguir para evitar el problema del paro.

b) Oferta y demanda de trabajo pueden crecer conjuntamente con las condiciones reales de la economía, la única restricción a tener en cuenta es que para cada nivel de salario real existe un nivel fijo de demanda de trabajo (dada una determinada curva de productividad). Al ser decreciente la curva de demanda de trabajo solo será posible incrementar ésta cuando se reduzca el salario real.

c) En sentido contrario, si por cualquier factor o presión se produce un funcionamiento distorsionado del mercado laboral que lleva a

incrementos del salario real por encima del nivel de equilibrio, se producirá desempleo ¹⁸. A ese nivel excesivo de salario real, la cantidad de trabajo que las empresas pueden contratar estará por debajo de la ofrecida.

d) Dadas las restricciones a que se ve sometida la demanda de trabajo, relacionadas con las características del proceso productivo y la competencia de otras empresas, el mantenimiento de una situación de desempleo se deberá fundamentalmente a la no disposición de los trabajadores a ofrecer su trabajo a un nivel salarial adecuado. En tal sentido, puede hablarse de un desempleo de carácter voluntario.

Estas condiciones de desequilibrio pueden verse reforzadas por la existencia de reglamentaciones legales que dificultan de hecho la reducción del nivel salarial en períodos de recesión.

Así, por ejemplo, el desarrollo teórico relativo a los efectos del salario mínimo sobre el empleo juvenil ha pasado a ser considerado como una de las aplicaciones concretas más representativa de la teoría de la demanda de trabajo. Partiendo de la aceptación de la existencia de diferentes niveles de cualificación dentro de la oferta de trabajo se trata de ver los efectos de un nivel salarial efectivo superior al de mercado en el caso concreto de trabajadores jóvenes poco cualificados.¹⁹

¹⁸ Por salario real de equilibrio se entiende aquel nivel de salario real por encima del cual los incrementos de productividad marginal que podrían conseguirse con mayores cantidades de trabajo no compensan su coste.

¹⁹ Realmente el objetivo ideal de los estudios sobre salario mínimo debería ser la estimación del impacto de esta normativa sobre el empleo del conjunto

Como resultado de la forma decreciente de la curva de demanda de trabajo, un incremento del salario efectivo debido al establecimiento de niveles salariales obligatorios por encima del nivel de mercado, provocará un descenso en el número de trabajadores jóvenes demandados. Este descenso será tanto mayor cuanto mayor sea la diferencia entre ambos niveles salariales y cuanto más elástica sea la curva de demanda a cambios salariales.

Ello provocará un incremento del desempleo igual a la diferencia entre el nivel de empleo que se demandaba al salario de mercado y el nivel de empleo que se demanda al salario mínimo. No obstante, este desempleo sería solamente una parte del desempleo generado, el exceso de oferta de trabajo en la economía sería mucho mayor.

No obstante, la importancia cuantitativa no parece especialmente determinante ni suficiente para explicar fenómenos de desempleo masivo. Además, parece razonable pensar que, salvo cambios en la elasticidad de la demanda, una reducción o eliminación del salario mínimo solo permitiría absorber el porcentaje de empleo originalmente perdido.

Es necesario tener en cuenta que estos trabajos empíricos se basan en el establecimiento de ciertos supuestos de partida que subestiman la complejidad real de este análisis. En primer lugar, no todos los trabajadores están afectados por el

de trabajadores poco cualificados de una economía. Sin embargo, la dificultad en delimitar empíricamente este colectivo más general, ha dado lugar a su sustitución por un colectivo concreto, con similares características, formado por los jóvenes adolescentes menores de diecinueve años.

salario mínimo ni tienen la misma cualificación, dependiendo de sus características y del sector al que se incorporen, al menos una parte de ellos reciben una retribución siempre más alta. En segundo lugar, es difícil establecer la referencia del salario medio de la economía una vez que se ha establecido un salario mínimo en ella, debido a la influencia inmediata que ejerce sobre todos los niveles salariales. Y, en tercer lugar, no se considera la influencia de los ciclos económicos sobre la demanda de empleo e incluso sobre la tasa de actividad. La situación de crecimiento o recesión puede provocar importantes alteraciones en la reacción del mercado laboral ante cambios en el salario mínimo.²⁰

Otro aspecto considerado de especial importancia por los enfoques neoclásicos se refiere a los efectos del subsidio de desempleo sobre el desarrollo y duración de la búsqueda de empleo. La existencia de tal subsidio podría (sobre todo si alcanza niveles cercanos a un nivel salarial de mercado) incentivar la no incorporación al mercado laboral y una prolongación de la búsqueda de empleo hasta la finalización del período de protección o hasta encontrar aquel que ofrezcan una ganancia diferencial importante.

Este razonamiento que relaciona subsidio con desempleo de mayor duración, tendría una aplicación práctica limitada puesto que solo sería relevante en el caso de personas que ya han trabajado durante un cierto período pero no para aquellos que buscan su primer empleo y por tanto no pueden beneficiarse de este sistema de protección en la mayoría de casos.

²⁰ Este análisis sobre el análisis empírico de la demanda de trabajo y el establecimiento de un salario mínimo se basa en HOFFMAN S.D., (1986), p.70 y ss.

La visión keynesiana del funcionamiento del mercado de trabajo no se aleja radicalmente del planteamiento ortodoxo neoclásico . Así, se acepta la forma decreciente de la curva de demanda de trabajo y la existencia de un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo a un determinado nivel salarial. Su discrepancia en este ámbito se centra en la necesidad de modificar dos de los supuestos de partida y reducir la significación de un tercero.

En primer lugar, se considera que el precio negociado en la práctica en el mercado de trabajo no es el salario real sino el salario monetario. El nivel de precios resulta ser una variable exógena a la negociación cuya evolución no siempre será tomada en cuenta de forma directa y adecuada a la hora de establecer el salario monetario de equilibrio.

En segundo lugar, se matiza que una parte de la curva de oferta de trabajo no es totalmente flexible. Existe una rigidez de los salarios monetarios por el lado de la oferta. Es decir, los salarios monetarios a los cuales desea trabajar la oferta no pueden reducirse por debajo de cierto nivel. Normalmente, los trabajadores establecerán un nivel de salario monetario básico. Este será el nivel salarial que exigirán para entrar en el mercado de trabajo o para mantenerse en él y no un determinado nivel salarial real.²¹

En tercer lugar, se acepta la validez de la teoría de la productividad marginal como vía adecuada para deducir la existencia de una relación básicamente

²¹ El nivel salarial básico puede interpretarse en la práctica como el nivel de salario monetario conquistado en el anterior período.

decreciente entre demanda de trabajo y salarios. Sin embargo, la productividad marginal del trabajo no es el único aspecto considerado por las empresas para decidir la cantidad de trabajo a contratar en cada momento. Para un mismo nivel de salario monetario y productividad, un incremento o reducción en las posibilidades de venta de la producción puede llevar al incremento o reducción de la demanda de trabajo.

En consecuencia, aún cuando la oferta de trabajo aceptará trabajar al salario monetario de equilibrio, una reducción de la producción demandada por el mercado de bienes y servicios determinará una reducción de la demanda de trabajo a niveles por debajo de la oferta de trabajo existente. Ello provocará un cierto nivel de desempleo que, por oposición al anteriormente citado, tendrá un carácter involuntario.²²

El punto más importante que intenta resaltar la teoría keynesiana es precisamente la posibilidad real de que se produzca un cierto volumen de desempleo de este tipo en situaciones de equilibrio. El postulado clásico sobre la formación de la oferta de trabajo (la utilidad del salario es igual a su desutilidad marginal) permite explicar la existencia del desempleo friccional y del desempleo voluntario

²² Expuesto en otros términos, en situaciones de desempleo neoclásico no se emplea todo el trabajo disponible pero las empresas venden toda su producción. En cambio, en situaciones de desempleo keynesiano tanto la oferta del mercado de trabajo como la oferta del mercado de bienes están racionadas, hay trabajadores en paro y empresas con insuficiente demanda de producción. (MALINVAUD E., 1977)

pero no del involuntario.²³

Ello conduce a la conclusión de que, realmente, los elementos de mayor controversia entre las concepciones neoclásica y keynesiana del paro no están tanto en el propio funcionamiento del mercado de trabajo como en la relación de éste con la evolución de la actividad económica y en la posibilidad de fluctuaciones importantes en el nivel de demanda agregada.

Incluso podría decirse que uno de los puntos cruciales para explicar los problemas de empleo y desempleo está en la aceptación o no de que, en cualquier economía de mercado, la producción generada al salario de equilibrio es absorbida necesariamente por la demanda agregada ²⁴.

El punto de vista neoclásico implica que el equilibrio en el mercado de trabajo es capaz de determinar, por si solo, el nivel de producción de equilibrio. Por tanto, siempre que se produzca una coincidencia entre los comportamientos de la oferta y la demanda de trabajo al nivel de salario real de equilibrio, la cantidad de oferta de producción generada será absorbida por la demanda agregada. Para los keynesianos, en cambio, no existe una única relación causa-efecto del primer mercado hacia el

²³ Keynes expone esta idea en el capítulo 2 de su Teoría General (y de forma más extensa en el Apéndice al capítulo 19) como crítica a los postulados clásicos formalizados por Pigou en su teoría sobre el desempleo.

²⁴ ANISI, D., (1988), establece una serie de interesantes reflexiones sobre las implicaciones teóricas de carácter macro y microeconómico que se deducen de los planteamientos neoclásico y Keynesiano.

segundo, sino que la influencia es recíproca entre ambos. Ello conduce en última instancia a una explicación macroeconómica del desempleo, que pasa a ser considerado como uno de los síntomas típicos de una situación de recesión económica.

La solución al desempleo neoclásico está en la reducción de los salarios reales a través de la reducción de los salarios monetarios (o bien a través de incrementos del salario monetario por debajo del crecimiento de los precios). Solo así es posible incrementar el empleo hasta el nivel correspondiente a las condiciones reales existentes en cada momento en cuanto a costes de producción, productividad marginal del trabajo y precios.

Además, como ocurre en otras áreas de la economía, la intervención directa de la política económica sobre el mercado de trabajo, puede distorsionar los mecanismos de autoequilibrio del mercado laboral y contribuir a reforzar la rigidez a la baja de los salarios reales. Este es el caso del establecimiento de un nivel salarial mínimo obligatorio o de un subsidio de desempleo.

Desde la perspectiva keynesiana, la situación de desempleo de los trabajadores no depende realmente de su actitud respecto del salario al cual están dispuestos a ofrecer su trabajo sino de las posibilidades de creación de empleo que presente la economía en cada momento en función de la evolución seguida por la demanda agregada.

Por otra parte, la rigidez de los salarios monetarios a la baja no impide que puedan producirse reducciones en los salarios reales a consecuencia de cambios en los precios, a su vez debidos a cambios en

la demanda agregada. Según esto, un aumento de los precios basta para conseguir mayores beneficios y reducir costes en términos relativos.

Por tanto, la política económica más adecuada para reducir el desempleo deberá consistir en el estímulo de la demanda agregada y, en especial, de la inversión empresarial mediante la generación de incrementos en las necesidades de gasto de la economía y el establecimiento de las condiciones necesarias para facilitar la financiación monetaria.²⁵

Para completar este repaso a las concepciones ortodoxas del desempleo es necesario señalar que las consecuencias sobre el funcionamiento del mercado laboral que se deducen de los modelos económicos neoclásico y keynesiano que acaban de describirse, se ven afectadas por un excesivo esquematismo y simplificación de la realidad. Ello las hace insuficientes para el análisis de todos los problemas específicos del mercado laboral.

Por ello, algunas teorías de ámbito más reducido y parcial han intentado introducir nuevas hipótesis sobre el comportamiento de trabajadores y empresarios en situaciones de desempleo, intentando completar una u otra descripción del funcionamiento del mercado de trabajo. En la práctica, sin embargo, el carácter microeconómico de la mayor parte de estos planteamientos ha servido para reforzar argumentos

²⁵ Incluso, el efecto sobre los precios de la política de incremento de la oferta monetaria, permitiendo la difusión de un incremento de precios a mayor ritmo que el incremento de los salarios monetarios, contribuiría a generar los estímulos necesarios para el incremento de la producción. No obstante, esta visión ha quedado bastante relegada tras los graves problemas de inflación de los años sesenta y setenta.

dificultades en encontrar vacantes.

Progresivamente, se producirá un proceso de adaptación entre el salario deseado y las posibilidades reales que deberá llevar finalmente a la aceptación de un empleo. El nivel salarial aceptado, menor que el previsto en los primeros intentos de búsqueda, estará tanto más alejado del nivel inicial cuanto mayor haya sido la sobreestimación de sus posibilidades de remuneración o de las vacantes existentes en el mercado.²⁶

En cualquier caso, desde esta perspectiva, se intenta insistir en el carácter voluntario o friccional de la permanencia en la situación de desempleo en función del comportamiento de la oferta de trabajo. La tasa de paro general puede reducirse más rápidamente mediante la disminución del tiempo de búsqueda de empleo de estos trabajadores. Por tanto, la adecuación entre oferta y demanda puede incentivarse, en gran parte, mediante la eliminación de rigideces institucionales tales como el salario mínimo o el subsidio de desempleo que contribuyen a obstaculizar un rápido reequilibrio del mercado y a mantener salarios de mercado excesivamente altos, al margen de las variables reales.

Un segundo punto de vista parcial sobre el comportamiento de los desempleados y las rigideces del mercado, aunque totalmente diferente de la anterior,

²⁶ Alternativamente, podría considerarse que el trabajador se enfrenta a un problema de coste-beneficio. El proceso de búsqueda continuara mientras los beneficios que esperan obtenerse manteniendo la búsqueda son mayores que los costes derivados de la búsqueda de información, la renta que está dejando de percibir por no haber aceptado ya un empleo, etc.

vendría representado por la "Teoría de la fila de espera". Debido a diversos factores, entre ellos las estrategias sindicales o incluso empresariales, algunas de las diferencias salariales que pueden observarse entre diversos puestos de trabajo o entre similares puestos en distintos sectores pueden no reflejar realmente diferencias en la cualificación o la escasez de vacantes.

Sin embargo, la ventaja retributiva que supondría acceder directamente a uno de estos puestos de trabajo, sobre-retribuidos en términos relativos, podría llevar a una parte de la oferta de trabajo disponible a mantener o alargar su proceso de búsqueda de empleo a cambio de su posible obtención. Este sería el origen de la formación de una acumulación o fila de trabajadores a la espera de conseguir acceder a tales empleos. Tanto su constante esfuerzo en la búsqueda de empleo como su progresivo grado de información sobre un determinado sector productivo o mercado local, se convertirían en factores ventajosos que permitirían cubrir en el momento preciso una vacante de ese tipo, incluso antes que otras personas ya empleadas en otras empresas.

1.2.3 La persistencia de situaciones de desempleo: "estanflación" e "histéresis".

La profundización en el análisis económico y la aparición de diversos problemas económicos obligan a los defensores de las corrientes neoclásica y keynesiana a establecer nuevas hipótesis que expliquen con mayor detalle las vinculaciones entre el mercado de trabajo y el resto de la economía, muy especialmente en lo que se refiere a la comprensión de los mecanismos que interrelacionan los niveles de salarios, inflación y empleo.

En este sentido, tanto el establecimiento de la denominada curva de Phillips como sus posteriores desarrollos y críticas, suponen un cambio importante en la forma de concebir el problema del desempleo²⁷. Por un lado, se refuerza la importancia de discutir las posibilidades de reducción del desempleo en un contexto macroeconómico y no solo en el del mercado de trabajo. Por otro lado, la inflación y sus consecuencias en economías abiertas pasan a considerarse de forma explícita como la principal restricción a que se enfrentan las políticas actuales contra el desempleo.

En términos dinámicos, de la curva de Phillips puede deducirse que la tasa de variación de los salarios estará por encima de la media durante períodos económicos de crecimiento (fase decreciente del paro) y por debajo de la media durante períodos de recesión (fase creciente del paro). Tal relación resulta ser una característica permanente en el funcionamiento de la economía y constituye el resultado de las situaciones de exceso de oferta y demanda de trabajo en función de la evolución de la demanda agregada.

En los posteriores desarrollos sobre las implicaciones de política económica derivadas de la estabilidad de tal relación, manteniendo los mismos postulados, se produjo una ampliación del modelo. Se

²⁷ La curva de Phillips original intentaba representar la relación existente entre ritmo de crecimiento de la tasa de paro y ritmo de crecimiento de los salarios monetarios. (PHILLIPS, A.W. 1958). Para la formulación teórica de este planteamiento se considera un modelo de exceso de demanda de trabajo a un determinado salario monetario (en oposición a la visión neoclásica basada en el salario real).

sustituye la tasa de variación salarial por la tasa de variación de los precios del mercado de bienes y servicios²⁸.

En síntesis, se considera que en un contexto de competencia entre unidades productivas, las empresas intentarán mantener un determinado margen de beneficios entre costes del factor trabajo y precio de venta. Suponiendo que se mantengan estables el resto de costes de producción, la tasa de variación de los precios se mantendrá constante mientras los costes salariales no crezcan más deprisa que la productividad en cuyo caso sería necesario corregir la pérdida de margen de beneficios.

Entre las derivaciones de este planteamiento está la posibilidad de reducir el desempleo mediante políticas de demanda expansiva que incentiven la demanda de trabajo, aún a costa de provocar una aceleración en el ritmo de crecimiento salarial y en los precios. Esta perspectiva va a ser considerada como una justificación de las tesis keynesianas lo que, unido a la observación empírica de inestabilidad en la curva de Phillips desde finales de los años sesenta, provocarán el surgimiento de argumentos de tipo neoclásico en este ámbito de análisis del desempleo.

Ello se traduce en el establecimiento de nuevas versiones de la relación inflación-paro, que

²⁸ Para ello, a partir de una serie de supuestos simplificadores del funcionamiento de la economía, se pasa a considerar la existencia de una relación entre salarios y precios determinada por la tasa de crecimiento de la productividad. La economía tomada como referencia empírica en este caso fue la de Estados Unidos. (SAMUELSON P. y SOLOW, R. 1960)

critican su estabilidad a corto y/o largo plazo así como la validez de una posible alternancia entre los objetivos de estabilidad de precios y creación de empleo en el diseño de estrategias de política económica.²⁹

Tres son los elementos teóricos más destacables en estas críticas por sus posteriores repercusiones:

a) el enriquecimiento de los modelos teóricos con la introducción de la formación de expectativas de precios en los mecanismos que relacionan las diversas variables macroeconómicas. En lugar de considerar la curva de Phillips bajo el supuesto simplificador de estabilidad de las expectativas de inflación para períodos siguientes, se parte ahora del supuesto más realista, de que sobre todo en períodos inflacionistas, los trabajadores consideran más prudente reivindicar una tasa de variación de expectativas mayor que cero. Ello permite una más rápida capacidad de adaptación de los salarios monetarios al crecimiento de la inflación.³⁰

²⁹ La aplicación del supuesto de expectativas adaptativas da lugar a la teoría aceleracionista de FRIEDMAN(1968) y PHELPS(1968). La aplicación de la teoría de las expectativas racionales es desarrollada, entre otros, por LUCAS R. (1973) y SARGENT T.J. (1979). Podría decirse que la primera postura ha tenido una mayor influencia en el campo práctico, debido a la general aceptación de los postulados monetaristas asociados a ella. La influencia de la segunda ha sido especialmente relevante en el campo del perfeccionamiento de los modelos macroeconómicos teóricos.

³⁰ Al margen de los planteamientos más radicales sobre la formación de expectativas y sus consecuencias, este aspecto se ha mostrado como un factor que debe ser tenido en cuenta en economías actuales con un alto nivel de información por sus

b) los salarios reales recuperan el protagonismo como variable relevante en el funcionamiento de la economía. La principal consecuencia teórica que se deduce de ello es que si se considera que el equilibrio entre oferta y demanda de trabajo (correspondiente a unas determinadas condiciones estructurales) solo puede expresarse mediante un único nivel de salario real en cada caso, la representación de una curva de puntos de equilibrio con una forma decreciente (Curva de Phillips) resultaría incoherente.³¹

En realidad, la forma más adecuada de expresar la inexistencia de efectos entre inflación y desempleo (y también entre inflación y producción o empleo) sería una recta vertical situada a un determinado nivel del eje de abscisas. Esta representación suele conocerse como Curva de Phillips a Largo Plazo.

c) Como consecuencia de las dos ideas anteriores, se establece la existencia de una Tasa Natural de Paro, siempre mayor que cero, asociada a cada nivel de salario real de mercado o a su correspondiente senda de crecimiento a largo plazo.

posibles efectos de realimentación de procesos inflacionistas.

³¹ Un cambio en la tasa de inflación debida a alteraciones de la demanda agregada provocará incrementos salariales nominales pero no modifica los niveles de productividad, población activa etc. que caracterizan a los mercados de trabajo y producción en el medio-largo plazo. Tanto el salario real, como el empleo y el nivel de producción seguirán en el mismo nivel anterior.

Dicha tasa determinará la posición de la Curva de Phillips a Largo Plazo. Dadas unos determinados niveles de ritmo de formación de capital, tecnología, población activa, costes de información y movilidad de la mano de obra, etc., existirá un cierto nivel de desempleo (de tipo friccional y estructural) no reducible mediante alteraciones a corto plazo del nivel de demanda de producción.

Sea de forma anticipada o con cierto retraso, los agentes económicos consiguen adaptarse a la senda de crecimiento de la inflación a largo plazo mediante el correspondiente incremento de los salarios monetarios por lo que el salario real y el nivel de empleo-desempleo se mantendrá al nivel de la Tasa Natural de Paro.³²

Los planteamientos basados en la Tasa Natural de Paro llevan a considerar que cualquier intento por reducir el desempleo por debajo de la tasa natural mediante incrementos en la demanda de producción ,sin modificar las condiciones de funcionamiento del mercado o el ritmo de crecimiento de los salarios reales, tendrá como única consecuencia aceleraciones de la inflación.

Por tanto, el objetivo de reducción de forma permanente del nivel de desempleo debe encomendarse a

³² Cuanto más rápidas sean esas adaptaciones más vertical será la forma de la Curva de Phillips. Pero, en cualquier caso, la tendencia a largo plazo, será la existencia de una curva totalmente vertical para cada nivel de salario real de mercado. En el supuesto radical de expectativas racionales, esa adaptación puede considerarse inmediata y con escasas posibilidades de error, la Curva de Phillips resultaría ser totalmente vertical incluso a corto plazo.

políticas específicas orientadas a modificar las condiciones del mercado de trabajo y el sistema productivo y no a políticas macroeconómicas de demanda.

La relevancia de estos argumentos sobre la forma de entender porqué se produce desempleo y cómo debe ser reducido es evidente. No solo constituye una forma nueva de ver el paro voluntario sino también un intento de explicación de las dificultades que presenta reducir el desempleo (global o por edades) por debajo de un cierto nivel incluso en períodos en los que no existe una situación de crisis. Además, supone un apoyo teórico fundamental para el reforzamiento de la conveniencia de aplicar políticas directas sobre el mercado de trabajo tales como la reducción de subsidios, la flexibilización del mercado, la mayor adaptación de la cualificación de los trabajadores a las necesidades productivas, etc.³³

A efectos prácticos esta tasa de paro ha intentado ser definida de forma más concreta para hacer posible su identificación en cualquier economía. En este sentido se consideraría que tal nivel de desempleo se corresponde con situaciones en las que la tasa de inflación nacional no aumenta ni disminuye de forma significativa. Es decir, el ritmo de variación de los precios se mantiene constante sea cual sea el nivel alcanzado.³⁴

³³ Entre los principales trabajos ortodoxos sobre estas cuestiones cabe destacar los de JOHNSON, G.E. y LAYARD, P.R.G. (1986) y LAYARD, R. y NICKELL, S. (1986).

³⁴ El fundamento de tal definición, de acuerdo con los razonamientos anteriormente señalados, proviene de una determinada visión de la economía. Si la inflación mantiene niveles bajos y escasas variaciones a corto plazo junto con una tendencia decreciente del desempleo real y un crecimiento de la producción, ello está reflejando una mayor utilización

Solo cuando el descenso del desempleo alcanza el nivel de la Tasa Natural de Paro comienzan a aparecer tensiones en los precios. A partir de ese punto, solo es posible forzar niveles de desempleo por debajo de dicha TNP mediante acciones que desencadenen una aceleración del ritmo de inflación por encima de los valores previsibles. En este sentido, se ha comenzado a utilizar un termino que refleje de forma más directa tal concepción rebautizando la Tasa Natural de Paro como Tasa de Desempleo No Aceleradora de la Inflación (NAIRU).

La evidencia empírica es utilizada para reforzar los razonamientos teóricos. En la década de los ochenta se observa como en algunos países, la tasa de paro alcanza niveles bastante elevados que posteriormente son difícilmente reducibles incluso con acelerados procesos de inflación. Dicho de otra forma, los niveles estimados de TNP ó NAIRU son cada vez más altos y su descenso se hace cada vez más difícil. Ello resulta especialmente evidente en países europeos desarrollados.

Para explicar este fenómeno de estancamiento de la Tasa Natural y persistencia de altos niveles de paro se ha acuñado el termino "histéresis de la Curva de Phillips". Básicamente se sostiene que, las relativamente altas tasas de paro efectivas (en comparación con épocas anteriores) que registran muchos países se han convertido en tasas de paro de equilibrio. Es decir, coexisten con tasas de inflación relativamente elevadas que tampoco pueden ser reducidas sin incrementar aún más el nivel de paro.

de los excedentes de recursos productivos (incluido el factor trabajo) que no provoca tensiones oferta-demanda en los mercados de producción.

Estas afirmaciones se apoyan en el hecho de que el nivel medio de desempleo se ha resistido a un descenso sustancial aún después de finalizado el período de crisis económica de mediados de los setenta y principios de los ochenta y una vez vencidas las tendencias inflacionistas de años anteriores.³⁵

Las explicaciones a este fenómeno de histéresis han sido muy diversas y en general establecen una comparación entre variables de los mercados de trabajo y producción norteamericanos y europeos. De una parte, algunos análisis mantienen que la explicación de los fuertes incrementos del desempleo observados en países europeos se deben en gran medida a la sucesión de una serie de graves impactos negativos experimentados por la demanda agregada. La caída de la demanda provocada por la crisis económica unida a la aplicación de estrictas políticas fiscales y monetarias para reducir la inflación habrían agravado el problema del desempleo. Esta explicación ha sido considerada en general insuficiente para explicar esta situación.³⁶

En general se sostiene que ello se produce en contextos nacionales en los que se aprecia la existencia de ciertas condiciones generales de forma

³⁵ Otro aspecto considerado fundamental para identificar empíricamente la existencia de este problema en un país es la constatación en las estimaciones econométricas de algunos países de una relativamente alta dependencia del nivel de desempleo presente respecto de los niveles de desempleo alcanzados en el pasado.

³⁶ La mayor parte de análisis sobre el tema se han centrado en los shocks de oferta derivados de la evolución de ciertas variables y especialmente de la rigidez de los salarios reales, para explicar el fuerte y persistente incremento de las tasas de paro. (BRUNO M. y SACHS J., 1985)

acusada. Por un lado, se observan fuertes rigideces en el funcionamiento del mercado laboral y falta de incentivos para aceptar un empleo, dada la existencia de legislaciones restrictivas y elevados subsidios de desempleo. Por otro lado, se constatan desajustes de tipo cualitativo entre oferta y demanda de trabajo (mismatch) que provocan, sobre todo en sectores con un acelerado proceso de cambio técnico, la coexistencia de altos niveles de desempleo (generalmente con un bajo nivel de cualificación) junto al mantenimiento de un elevado número de vacantes de puestos de trabajo no cubiertas.

Parte de estos análisis insisten en la existencia de mecanismos institucionalizados de negociación y fijación de salarios reales como base explicativa de los recientes incrementos de la tasa de desempleo y de su irreversibilidad. En este sentido, cabría considerar la existencia de una asimetría en el proceso de establecimiento de los niveles salariales entre los trabajadores con empleo (insiders) y aquellos que desean conseguirlo (outsiders). Los salarios tienden a establecerse con la intención de asegurar los puestos de trabajo de los primeros frente a los segundos. Sin embargo, los sucesivos impactos salariales tienden a reducir el número de empleados pero los niveles salariales conseguidos consolidan su posición anterior y siguen incrementándose para los que aún mantienen su empleo.³⁷

³⁷ Esta tipo de argumentación, que puede considerarse como una visión ortodoxa de los problemas de la segmentación puede encontrarse en autores como BLANCHARD, O.J., (1986).

1.3 Estructura interna del mercado de trabajo

1.3.1 Diferencias "objetivas" en la cualificación: la teoría del capital humano.

La concepción clásica original del mercado de trabajo consideraba una oferta de trabajo homogénea. Es decir, la oferta de trabajo disponible tenía características similares y permitía a la demanda de trabajo obtener niveles similares de productividad por su contratación. Además, ello suponía, implícitamente, que los integrantes de la oferta de trabajo partían con unas posibilidades similares para obtener un puesto de trabajo y, por su parte, la demanda de trabajo podía cubrir sus necesidades sin ninguna restricción de tipo cualitativo.

Las importantes transformaciones apreciables en la realidad económica hacen imprescindible ampliar la teoría de la oferta introduciendo el supuesto de heterogeneidad en el funcionamiento general del mercado laboral. Tal ampliación de la interpretación ortodoxa del mercado de trabajo supone la construcción de una nueva teoría en torno al concepto de capital humano.³⁸

A principios de la década de los años sesenta, Theodore W. Schultz ofrece las premisas fundamentales para el establecimiento de un modelo específico sobre los efectos de incremento de riqueza

³⁸ La idea de "capital humano" no es totalmente nueva en Economía, tal concepción relativa al nivel de conocimientos de los trabajadores de un país aparece tratada ya por Adam Smith en su obra "La Riqueza de las Naciones".

económica a nivel individual y colectivo que supone la creciente adquisición de conocimientos y cualificaciones por los individuos de un país, antes y durante su fase de participación en el mercado laboral. (SCHULTZ T.W.,1961)

El proceso mediante el cual se adquieren niveles básicos y complementarios de capital humano es objeto de un importante desarrollo teórico. Los incrementos de capital humano pueden producirse por diversas vías, las dos principales serían la adquisición de educación en los distintos niveles del sistema educativo y la formación en el trabajo.

La Teoría del Capital Humano introduce la elección individual de inversión en educación y formación como variable endógena para explicar las diferencias observadas en la distribución de ingresos. Ello le diferencia de enfoques tradicionales anteriores que consideraban como causas explicativas de la distribución de la renta una serie de variables exógenas no económicas o modelos matemáticos basados en la variación residual.³⁹

En su versión más simple ("modelo de escolaridad") se toma la duración de la educación como la fuente básica de la heterogeneidad de las rentas del trabajo. Esta inversión educativa aumentará la productividad y la posibilidad de recibir mayores rentas salariales. Tal incremento de ingresos deberá permitir compensar los costes privados de formación, es decir, los ingresos no percibidos durante el tiempo de formación. En un mercado con equilibrio competitivo, la distribución de ingresos permite que

³⁹ Durante los años sesenta las ideas relacionadas con la teoría del Capital Humano serán desarrolladas y modelizadas fundamentalmente por BECKER G.(1962 y 1967).

el valor actual de los ingresos futuros (descontados al tipo de interés de mercado) se igualen al principio del período de formación. (MINCER J., 1970)

El modelo se formula en función de los períodos de formación previa a la entrada en el mercado, es decir de los períodos de escolaridad que se completan antes de que se empiecen a percibir ingresos. Las diferencias de ingresos entre individuos se deducen de la distinta duración del período de escolaridad. Cuanto más alta sea la dispersión absoluta de la distribución de la escolaridad, mayor será la dispersión relativa y la asimetría de la distribución de los ingresos.

Una parte importante de su desarrollo empírico posterior se ha dirigido a la estimación de los incrementos en los niveles de utilidad o bienestar asociados a la mejora en la cantidad adquirida de educación que afectan tanto al propio individuo (tasa de rendimiento privado) como al conjunto de la sociedad (tasa de rendimiento social). Desde el punto de vista individual, ello introducirá diferencias en el nivel de renta de cada persona. Desde el punto de vista social, introducirá diferencias en la capacidad de desarrollo económico de cada nación.

A este modelo simple de ingresos, se le incorporarán después las ganancias de capital humano que se producen posteriormente debidas a la experiencia y a la formación en la empresa. Ello supone otro avance importante en el desarrollo del análisis laboral ya que se acepta que la capacidad productiva del trabajador continua mejorando después de su incorporación al sistema productivo. A su vez, dentro de esta formación en el trabajo, se hace una distinción entre la formación general y la formación

específica en la empresa ,según sirva para que el trabajador esté capacitado para el desempeño de puestos similares en cualquier empresa o únicamente para realizar tareas concretas en la empresa que le está proporcionando tal formación.

Los beneficios, costes y riesgos que supone para el empresario y el trabajador un proceso de formación de uno u otro tipo son muy diferentes. La formación general supone una mejora de productividad que podrá suponer beneficios salariales para el trabajador en cualquier empresa por lo que, si se produce la marcha del trabajador, la empresa que realiza la formación no podrá rentabilizar su coste (salvo que tal formación se haya financiado mediante una reducción en el salario habitual para cada puesto de trabajo). La formación específica sólo permite obtener conocimientos utilizables en la propia empresa y por tanto no permite incrementar la productividad marginal del trabajador en otros empleos. Por ello, tanto para el empresario como para el trabajador, la única forma de rentabilizar los costes de esa formación es manteniendo su empleo en dicha empresa (BECKER G.S.,1975).⁴⁰

Por otro lado, la variación de ingresos a lo largo del ciclo vital aparece también como un aspecto importante a tener en cuenta para comprender las desigualdades en la distribución de renta observadas entre la población activa en un momento determinado. En función de la inversión en capital humano que se va realizando o adquiriendo a lo largo

⁴⁰ Esta inversión en formación específica que realiza la empresa, imprescindible para poder llevar a cabo el proceso productivo, incorpora un coste cuasi-fijo al trabajador contratado, que deberá ser amortizado en el futuro.(OI, W.,1962)

de la vida activa se produce una tendencia creciente de los ingresos durante buena parte de dicha trayectoria, aunque con una rentabilidad marginal decreciente. A ello hay que añadir las divergencias en los perfiles de ingresos derivados de la distinta inversión en capital humano que cada individuo realiza antes y durante el período de permanencia en el mercado laboral.

Inicialmente, el mayor nivel de educación formal significará en el futuro un salario medio más alto en trabajadores de la misma edad. Pero, además, para cualquier tramo de edad los ingresos del individuo que más invierta crecerán más deprisa en el tiempo, tanto en términos absolutos como relativos. Ello puede interpretarse en cualquier caso como la consideración de que debe producirse siempre una relación directa y clara entre el componente edad-nivel educativo y el status del trabajador en el mercado no solo en términos salariales sino también laborales.⁴¹

La introducción de estos planteamientos supone el establecimiento de una nueva visión del mercado de trabajo, sin romper con los esquemas clásicos. En primer lugar, se pasa a considerar que la productividad de los trabajadores no está dada ni es homogénea, varía en función del esfuerzo educativo realizado en la adquisición de formación y del nivel de productividad resultante. La principal consecuencia

⁴¹ Realmente, el modelo del capital humano no centra su análisis en estudios de corte transversal, es decir en explicar las diferencias entre individuos de diferentes edades sino más bien en explicar el comportamiento económico de los individuos a lo largo de su vida. No obstante, a partir de él se han derivado numerosas hipótesis teóricas y trabajos empíricos al respecto. (MINCER J, 1970, p.44)

para el mercado laboral es que los trabajadores presentarán diferencias salariales coherentes con su respectivo nivel de productividad y capital humano.

En segundo lugar, a partir de la aceptación de una relación directa entre cualificación, productividad y salarios se deduce la existencia de una distribución justa de las ganancias salariales en la economía en función de la elecciones libremente realizadas por la oferta de trabajo y del nivel de productividad aportado al sistema productivo.

Ello permitiría hablar además de una doble vía de diferenciación salarial en el mercado tanto en función de las distintas cualificaciones de los trabajadores como en función del grado de cualificación de un mismo trabajador a lo largo de su ciclo profesional.

Uno de los elementos claves de la teoría se centra en el argumento de que es el proceso voluntario de adquisición de capital humano (a partir de decisiones individuales sobre inversión en tiempo y dinero), lo que influye en las posibilidades de alcanzar empleos con determinados niveles salariales. De forma similar a otros tipos de inversiones, la inversión en capital humano supone un cierto sacrificio en términos de pérdida de ingresos presentes que será compensado en forma de mayores ingresos futuros. Cuanto mayor sea su cualificación y experiencia , mayor deberá ser la remuneración salarial que el trabajador reciba en el sistema productivo, como contraprestación a su nivel de productividad.

Desde esta perspectiva teórica es posible

explicar también porqué ciertos colectivos de la oferta de trabajo tienen problemas para encontrar empleo, sobre todo en el caso de sistemas productivos que tiendan a introducir rápidamente nuevos procesos de producción, incrementando sus necesidades de oferta cualificada.

La causa fundamental de tal situación, sería la relativamente escasa o insuficiente compra de educación y formación realizada por parte de la oferta de trabajo. Es decir, debido a comportamientos individuales que optan por realizar un insuficiente gasto directo en tales fines o por no estar en disposición de recibir salarios relativamente inferiores a los de otros trabajadores con cualificación y experiencia.

Desde un punto de vista general, gran parte de los desarrollos teóricos y empíricos van a dirigirse a estimar los costes y beneficios a nivel individual y social que representa el gasto en educación que realiza una persona o una nación. Desde la perspectiva individual la tasa de retorno se traduce en la obtención de niveles salariales progresivamente más altos en el futuro en función del gasto económico realizado previamente. Desde la perspectiva social, los gastos (costes de oportunidad de ingresos públicos , gastos de renta individual, etc), proporcionan una tasa de retorno pública en términos de incremento de la capacidad de desarrollo, bienestar social, etc.

En el área específica del análisis del mercado laboral, los principales estudios teórico-empíricos se van a interesar fundamentalmente por tres aspectos. En primer lugar, en el proceso de adquisición de capital humano , sobre todo en la etapa

posterior al período de educación formal que da paso a la formación en el trabajo. En segundo lugar, en el análisis y valoración de los costes y beneficios para el trabajador y para la empresa asociados a esta tipo de inversión en capital humano en el sistema productivo. En tercer lugar, en las consecuencias que tienen estos planteamientos sobre las diferencias salariales observables en el mercado de trabajo.

La Teoría del Capital Humano supone un importante avance en la formalización de estos procesos económicos. Parte de sus postulados serán asumidos como elementos de partida por las teorías sobre el mercado laboral y sobre procesos de desarrollo económico que aparecerán posteriormente. No obstante, esta teoría ha sido objeto también de importantes críticas. Desde el punto de vista teórico, las críticas se centran en la estricta interrelación de hipótesis que se establece entre actitudes voluntarias de la oferta de trabajo y retribuciones salariales de mercado.

En primer lugar, el modelo de la Teoría del Capital Humano no considera la existencia real de restricciones de partida importantes en la fase de decisión sobre nivel de inversión en capital humano (restricciones de tipo económico y social). En segundo lugar, tampoco tiene en cuenta la ausencia de información perfecta en el mercado sobre las posibilidades de inversión en capital humano y sus consecuencias. En tercer lugar, dicha teoría presenta una limitada capacidad explicativa en su contrastación empírica. Las diferencias salariales observables a nivel sectorial e intersectorial no responden de forma adecuada a las diferencias de capital humano y productividad de sus trabajadores.

La inexistencia de mercados de trabajo caracterizados por tener un nivel de competencia e información perfecta y la desigual distribución de la renta abren la posibilidad de que algunas personas no puedan elegir libremente de acuerdo con sus deseos la cantidad de educación y formación que desean recibir debido a su insuficiente nivel de renta, lo cual puede dar lugar a la creación de círculos viciosos y a la marginación involuntaria de determinados grupos o tramos de renta en el mercado laboral.

Desde el punto de vista empírico, se ha reconocido la escasa aplicación práctica de los resultados empíricos derivados de algunas de sus investigaciones en temas tales como la explicación de la demanda privada de investigación y los mercados internos de trabajo, las insuficientes propuestas sobre la oferta y financiación de la educación o las importantes diferencias de valor obtenidas en el cálculo de las tasas de rendimiento privadas y sociales. (BLAUG, M., 1976)

Por otro lado, es necesario considerar la posibilidad de que existan otras serie de factores que influyan sobre los procesos de contratación, despido y retribución . Tales factores pueden provocar importantes distorsiones en los mecanismos que regulan la oferta, la demanda y los salarios del mercado de trabajo.

1.3.2 Las diferencias subjetivas en la retribución y contratación: la teoría de la Discriminación

Aunque la Teoría del Capital Humano supone un importante avance en el objetivo de cubrir la laguna teórica relativa a la explicación de las diferencias salariales, quedan aún otra serie de aspectos de la heterogeneidad del mercado no explicables suficientemente a partir de las diferencias de cualificación y formación. El reto teórico fundamental de esta corriente consiste en intentar racionalizar porqué existe una retribución salarial distinta entre grupos de trabajadores que son igualmente productivos.

El desarrollo del soporte teórico, fundamentalmente ortodoxo, relativo a la explicación de las estructuras salariales en el mercado laboral va a completarse con la Teoría de la Discriminación Laboral. Este término hace referencia a la existencia real de diferencias en las oportunidades de empleo y de retribución salarial entre grupos homogéneos de trabajadores, tanto en mercados de trabajo competitivos como no competitivos.

La causa de esa discriminación económica estaría en el rechazo a un determinado colectivo de trabajadores por preferencias ("prejuicios") de contratación de carácter subjetivo o por infraestimación o falta de información sobre la productividad que pueden proporcionar tales trabajadores.

Los agentes económicos discriminadores

pueden ser los empresarios, los empleados de una empresa, los consumidores o los sindicatos. Incluso el marco legislativo laboral establecido por el Estado puede favorecer tal discriminación. Existen planteamientos específicos para cada una de esas posibilidades, no obstante, la teoría económica sobre este tema se refiere con mayor extensión a la discriminación realizada por los empleadores como fuente directa o indirecta del establecimiento de tales diferencias.

Desde el punto de vista del momento en que se produce la discriminación suele distinguirse entre "discriminación antes del mercado y " discriminación en el mercado". En el primer caso, la discriminación actúa impidiendo la igualdad de oportunidades necesaria para que puedan desarrollarse al máximo las capacidades y aptitudes de las personas afectadas para poder ocupar posteriormente cualquier puesto de trabajo . En el segundo caso, la discriminación se produce al existir un trato diferenciado negativo (respecto a otros trabajadores) en las condiciones de empleo o remuneración, en función de características personales que realmente no deberían afectar su capacidad productiva.

Dentro de estas dos clases de discriminación podrían distinguirse, a su vez, dos tipos de fenómenos distintos, dando lugar a cuatro formas de discriminación que pueden presentarse separada o, incluso, conjuntamente en la realidad ⁴². Por lo que se refiere a la discriminación antes del mercado puede darse:

⁴² La clasificación que se expone aquí se basa en las consideraciones de PHELPS BROWN E.H., (1977).

* **Discriminación en la educación**, debido a las diferencias reales existentes en los niveles de distribución de renta y oportunidades de acceso a los servicios educativos. Ello determinaría una posición de desventaja, frente al mercado de trabajo, para determinados colectivos. Esta situación puede tender a perpetuarse al detectarse en muchos casos, similares circunstancias en la generación anterior.

* **Discriminación en las oportunidades**, a causa de determinadas características personales de los potenciales trabajadores (sexo, raza, edad, etc) . Ello limita sus posibilidades de acceso a determinadas ocupaciones mientras que otras personas, con similares capacidades pero sin tales características, no encuentran tales dificultades.

En el caso de la discriminación en el trabajo podría hablarse de:

* **Discriminación monopsonística**, cuando bien por la existencia de un único empresario al que un determinado grupo de trabajadores tienen acceso o bien por la existencia de un acuerdo tácito entre un conjunto de empresarios, se mantienen anormalmente bajas las retribuciones salariales de dichos trabajadores. Este último supuesto (más probable en la práctica), se produciría cuando un conjunto de demandantes de trabajo tuviera un comportamiento similar respecto al nivel salarial más adecuado que debe pagarse en trabajos (y para trabajadores) de status inferior.

* **Discriminación por el status del trabajador**, se produce cuando , a pesar de existir competencia entre empresas, no se verifica que el salario pagado a cada trabajador se ajuste a la productividad obtenida de

éste. Realmente, el nivel de dicha retribución viene determinada por la estimación subjetiva que el empresario hace sobre cual cree que será la productividad que le va a proporcionar el trabajador en función de sus características personales o del tipo de puesto de trabajo que debe cubrir.

La principal consecuencia de la presencia en el mercado de uno o varios factores de discriminación es la existencia de una oferta de trabajo formada por un grupo mayoritario aceptado y diversos grupos minoritarios discriminados. No obstante, la relevancia concedida a cada uno de estos tipos de discriminación es muy distinta por los diversos planteamientos teóricos incluíbles en esta corriente. Cabría distinguir fundamentalmente entre teorías neoclásicas para mercados competitivos y no competitivos y teorías institucionales. (CAIN G.C., 1986).

La teoría neoclásica de la discriminación se construye básicamente como una teoría de la demanda de trabajo ya que, en el caso de la oferta, se considera una capacidad productiva y una preferencia por los puestos de trabajo muy similar entre todos los trabajadores. Las primeras formulaciones de modelos explicativos de la discriminación salarial corresponden a Gary Becker (BECKER G.S., 1957 rev. 1971).⁴³

Centrándonos en el caso de la discriminación de los empleadores en un mercado competitivo cabe considerar que, si no existiera ningún tipo de prejuicio hacia un determinado colectivo de

⁴³ En cierto sentido, este planteamiento ha sido considerado más como un modelo de segregación de empleo que como un modelo de discriminación salarial.

trabajadores, los que presentaran las mismas características productivas recibirían un mismo salario (S). En cambio, si las empresas realizan una discriminación en el mercado laboral, a favor o en contra de un determinado colectivo de trabajadores, estarán tomando sus decisiones sobre contratación como si el nivel salarial no fuera S sino $S(1 + D)$, siendo D el coeficiente de discriminación.

Si D es positivo para ciertos trabajadores, la resistencia del empleador a contratarlos será tanto mayor cuanto más alto sea el valor concedido a ese coeficiente. Incluso ese valor puede ser inaceptable, lo que implicará la negativa a contratarlos en cualquier caso. Si, por el contrario, D es negativo, el empleador realizará una discriminación a favor de la contratación de determinados trabajadores. ⁴⁴ Expresado en forma de r  tio, si existe discriminación, la relación entre el salario del grupo discriminado y el salario del grupo favorecido será menor que uno.

En modelos posteriores, se introducen nuevos elementos que contribuyen a hacer más complejo, aunque también más realista este análisis. Por una parte, se pasa a tener en cuenta que la discriminación realizada por los empleadores puede ser distinta en función del tipo de ocupación. Así, en vez de expresar la discriminación mediante una constante (independiente de la composición de la plantilla), puede expresarse más bien como una curva creciente en función de la preferencia por trabajadores discriminados y no discriminados, según el nivel de cualificación y el

⁴⁴ Para referirse al caso habitual en el que estos trabajadores pertenecen al mismo grupo que el empleador se utiliza el termino "nepotismo".

tipo de puesto de trabajo de que se trate.⁴⁵

Por otra parte, se asume también que el grado de discriminación puede ser distinto entre los empleadores. Cabría hablar entonces de un tramo horizontal representativo de aquellos empleadores que no tienen distintas preferencias por trabajadores de uno u otro grupo, en cuyo caso la relación entre sus niveles salariales sería igual a 1. Este tramo horizontal iría seguido de un tramo de demanda de trabajo decreciente en el cual se demandarían menos trabajadores del grupo desfavorecido cuanto más se acerque su salario relativo a 1, reflejando así el comportamiento de empresas discriminadoras.

Esta última modelización tiene consecuencias adicionales. Si la oferta disponible de trabajadores discriminados es pequeña, podrá ser absorbida por la demanda de trabajo no discriminatoria a un salario relativo igual a 1. En cambio, si la oferta de trabajadores desfavorecidos existente es muy grande, el salario de equilibrio de estos trabajadores será inferior al del resto de trabajadores.

De todo lo dicho se deriva que la discriminación laboral de los empleadores no implica una maximización de los beneficios monetarios sino de la preferencias empresariales. Algunos empresarios pueden estar dispuestos a pagar salarios más altos de lo necesario o a contratar solo a ciertos trabajadores a cambio de satisfacer sus preferencias sobre la composición de la mano de obra. Por tanto, la discriminación laboral es incompatible con la maximización de beneficios.

⁴⁵ Es decir, el valor de "D" podría ser cero para puestos de muy baja cualificación y muy alto para empleos cualificados. (ARROW, K. ,1972)

Si, dada la misma productividad de unos y otros trabajadores, ciertas empresas se niegan a contratar a trabajadores de un determinado grupo por prejuicios económicos o sociales contra ellos, estas empresas deberán pagar salarios más altos que sus competidores pero tendrán que vender su producto en un mercado competitivo al mismo precio. Ello determinaría una reducción de sus beneficios.⁴⁶

Las posiciones de carácter institucionalista que aparecen dentro de la Teoría de la Discriminación se basan en la introducción de algunas hipótesis sobre la conveniencia de tener en cuenta, además de los elementos anteriormente expuestos, otros factores tales como el contexto histórico, la importancia de las desventajas en la etapa previa a la entrada en el mercado laboral debido al "ambiente" social, etc. (MARSHALL F.R. ,1974)

La existencia de una cierta influencia de tales factores sobre la discriminación podría ser aceptada en general por los planteamientos neoclásicos ortodoxos. En todo caso, la discrepancia surge a la hora de establecer cual es la importancia real de los factores defendidos por uno u otro planteamiento. Por tanto, estrictamente no cabría considerar estos subenfoques como planteamientos críticos con la Teoría de la Discriminación.

⁴⁶ En cambio, en un mercado no competitivo, especialmente de tipo monopolístico, dadas sus ventajas en el mercado de productos y en la fijación de precios, la discriminación podría realizarse sin que se viera afectado el objetivo de maximización de beneficios. Incluso, cabría hablar de efectos negativos potencialmente mayores en el caso de un monopsonio en el mercado de trabajo. (CAIN, G.C., 1986)

Más relevante será el desarrollo teórico que, superando estas matizaciones establecen desde una perspectiva interdisciplinar, otras corrientes con influencias teóricas del capital humano y la discriminación salarial pero con planteamientos institucionalistas sobre el funcionamiento del mercado laboral totalmente divergentes de los paradigmas neoclásicos. La visión resultante sobre el sistema de relaciones laborales y las causas de las desigualdades laborales y salariales, en torno a la Teoría Institucionalista y la Teoría de la Segmentación, serán ampliamente tratada en el epígrafe siguiente.

Desde el punto de vista del análisis empírico, la existencia o no de fenómenos de discriminación viene estimándose habitualmente, bien mediante el análisis de diferencias de bienestar económico entre familias (tomando como indicador el nivel de renta), o bien mediante diferencias salariales entre trabajadores. Los tipos de discriminación que son objeto de estudio con mayor insistencia, desde la perspectiva de la distribución de la renta o del mercado laboral se refieren a la discriminación racial y sexual.

A modo de balance, podría decirse que tanto el análisis teórico como el empírico han servido para establecer definiciones y mediciones de la discriminación, sobre todo en el caso de los mencionados grupos de trabajadores para los que este fenómeno real resulta más evidente. Sin embargo, frente a este desarrollo descriptivo, el análisis sobre la determinación de las causas de la discriminación ha obtenido escasos logros en su identificación y en la contrastación de hipótesis.

Así mismo, otra de las cuestiones que permanecen abiertas es que la mayoría de los modelos de discriminación se concentran en la explicación de las diferencias salariales pero no ofrecen apenas hipótesis que permitan comprender la razón de su persistencia en el tiempo.

1.4 Mercado de trabajo y sistema productivo: la segmentación del mercado laboral.

1.4.1 La visión alternativa de la corriente institucionalista

Frente a los desarrollos teóricos directamente influidos por la polémica neoclásico-keynesiana, puede hablarse de la existencia de dos corrientes alternativas que realizan una crítica "desde fuera" del modelo económico ortodoxo del mercado de trabajo. La primera corriente tiene su origen en los planteamientos económicos de la Escuela Institucionalista.⁴⁷ En el ámbito laboral, los análisis encuadrables en esta corriente constituyen análisis alternativos, con diverso grado de profundización, respecto a la teoría neoclásica en cuanto a la interpretación de los fenómenos de desempleo y desigualdad laboral y salarial. Una gran parte de ello tienen en cuenta criterios no solo económicos sino también sociales e institucionales, haciendo quizá un menor hincapié en la modelización matemática de sus afirmaciones y prefiriendo en todo caso el método inductivo al deductivo.

La segunda, cuyo análisis en profundidad excede los objetivos de este Capítulo, estaría constituida por la aplicación de la teoría marxista al campo de la Economía Laboral. En esta perspectiva la mayor parte de los fenómenos observables en el

⁴⁷ La corriente de pensamiento económico institucionalista se desarrolló a partir de una serie de análisis sobre la realidad económica y social del sistema productivo norteamericano a finales del siglo XIX y principios del XX. Entre otros autores destacan muy especialmente T.B.Veblen, J. Commons y W.C. Mitchell y más recientemente dentro del denominado neoinstitucionalismo G. Myrdal y J.K. Galbraith. Sobre estas cuestiones puede verse TAMAMES, R., (1992).

mercado de trabajo se explican por el conflicto de clases y, sobre todo, por el interés de los empresarios en obtener los mayores niveles posibles de productividad de los trabajadores manteniendo bajos niveles salariales.⁴⁸

Centrándonos en la corriente institucionalista, debe destacarse en primer lugar que tal denominación no puede considerarse como una forma de catalogación estricta de determinados autores sino más bien como un intento por englobar un conjunto heterogéneo de estudios teóricos y empíricos que van desde posturas cercanas a la teoría del capital humano hasta posturas marxistas, pasando por planteamientos institucionalistas puros. El punto de vista común a todos ellos es la consideración de un mercado de trabajo desigual relacionado con diferencias en el sistema productivo y/o desigual distribución de la renta y determinado por factores estructurales e institucionales. La dinámica general del mercado laboral así como la raíz del paro y de otros aspectos importantes no debe buscarse principalmente en los comportamientos económico-racionales de los individuos sino, sobre todo, en el tipo de instituciones y en las pautas sociales y estructurales que caracterizan a ese "mercado" en cada país.

Los antecedentes más próximos a los

⁴⁸ En esta línea, una parte importante del análisis laboral se centra en la naturaleza de las relaciones laborales sobre la base del establecimiento de una distinción entre "fuerza de trabajo" (trabajo potencial que puede aportar cada trabajador) y "trabajo" (rendimiento laboral real que aporta al proceso de producción durante sus horas de actividad en la empresa). El estudio en profundidad de este planteamiento excede los objetivos aquí perseguidos, una amplia discusión sobre estas cuestiones puede encontrarse en RECIO, A., (1988).

planteamientos laborales de la segmentación de principios de los setenta pueden encontrarse en los análisis de C. Kerr y J.T. Dunlop.⁴⁹

Los planteamientos de C. Kerr comenzaron cuestionando la utilización del termino mercado de trabajo al considerar la necesidad de utilizar más bien los términos de "mercado de puestos de trabajo" y "mercado de salarios" según quisiera hacerse referencia al proceso de distribución y cambio de los puestos de trabajo o al proceso de determinación de los salarios (KERR C., 1950 y 1954).

En un mercado de trabajo de tipo institucional ambos procesos no se producen de forma conjunta siguiendo las reglas de funcionamiento cantidad-precio, tal y como debería ocurrir en un mercado de trabajo perfecto. Las reglas de mercado (fricciones entre grupos) son sustituidos por normas institucionales (estrategias empresariales, sindicales y estatales) que determinan la asignación de puestos de trabajo y la estructura salarial.

Las políticas empresariales y sindicales de las grandes asociaciones de empresas y de los sindicatos se dirigen de hecho a limitar el libre funcionamiento de la oferta y la demanda estableciendo determinadas normas de funcionamiento que dan lugar a distintos mercados de puestos de trabajo, normas para acceder a los puertos de entrada en las empresas con mercados regulados, condiciones de salida y establecimiento de niveles salariales determinados para cada puesto de trabajo. Por su parte, los poderes

⁴⁹ Un antecedente destacable de estos planteamientos puede encontrarse en algunas ideas relativas a los grupos no competitivos de CAIRNES, J.E., (1874).

públicos introducen nuevas distorsiones al intervenir para intentar reducir las prácticas monopolísticas, la caída de los salarios por debajo de un determinado nivel y el mantenimiento del empleo en niveles aceptables.

Este planteamiento supone la consolidación, como característica endógena y no exógena del modelo, de una serie de normas institucionales. El mercado de trabajo queda desagregado en grupos no competitivos de trabajadores según se encuentren dentro o fuera del ámbito regido por tales normas institucionales.

De todos los posibles modelos de funcionamiento del mercado laboral, el mercado institucional sería el que mejor representaría las tendencias observadas en el funcionamiento real al ser el que mejor recoge los mecanismos por los que se establecen algunos aspectos importantes de la estructura salarial y del nivel general de salarios, así como la distribución de las oportunidades de puestos de trabajo. A pesar de ello, no se le considera como un sistema ideal de regulación de las relaciones laborales y salariales, sobre todo por lo que se refiere a la asignación de empleos, puesto que no garantiza la protección del bienestar de los individuos, los grupos y la economía en su conjunto.

J.T. Dunlop aporta un avance de gran transcendencia para el desarrollo teórico posterior al establecer una definición explícita de los mercados internos en los que las condiciones laborales y salariales vienen determinadas por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos de carácter formal e informal. (DUNLOP J.T.1957 y 1966)

Entre los posteriores desarrollos teóricos y empíricos adscritos a esta teoría e inspirados fundamentalmente en los planteamientos de los autores citados destacan las ideas de la " Teoría de la Segmentación del mercado de trabajo". Las dificultades de determinados grupos de trabajadores para obtener un empleo y para acceder a niveles salariales elevados, similares a los colectivos de trabajadores mejor situados dependen ,sobre todo, de determinados comportamientos y estrategias del sistema productivo en la diferente utilización de la mano de obra. Tales estrategias no vienen determinadas fundamentalmente por las características personales de la oferta de trabajo sino en función de las necesidades tecnológicas y de producción.

El aspecto más importante a tener en cuenta es la existencia de un mercado de trabajo compartimentado o segmentado dentro el cual existen trabajadores con condiciones laborales y salariales muy distintas pero sin posibilidades institucionales de competir entre sí.

Habitualmente se considera que este enfoque tiene su origen en el interés de algunos autores por el problema de los grupos económicos marginales y más concretamente por las causas de la pobreza persistente en algunos "ghettos" raciales urbanos en países desarrollados, que concentraban la ocupación de los puestos de trabajo de baja cualificación, con baja remuneración y alta frecuencia de despido(SABEL C., 1979).

El punto de vista ortodoxo encontraba que el principal elemento explicativo de tal situación era el nivel educativo. Debido a una combinación de

factores tales como la discriminación social, la ignorancia y la propia falta de voluntad, estos trabajadores nunca adquieren el nivel de capital humano suficiente para acceder a mejores puestos de trabajo.

Sin embargo, a finales de los sesenta y principios de los setenta aparecen nuevos planteamientos que consideran el nivel educativo como una falsa pista. En efecto, podía comprobarse que, independientemente del nivel medio de cualificación de la población activa, los empresarios seguían creando un importante volumen de puestos de trabajo caracterizados por requerir tan solo un nivel de cualificación mínimo y con una retribución salarial baja. De ello cabría deducir que, realmente, un incremento en el nivel medio de capital humano de la población con desventajas no acabaría con el problema. Se considera que seguiría siendo difícil acceder a puestos mejores y seguiría siendo necesario cubrir puestos inferiores.

A pesar de su carácter crítico con respecto a anteriores corrientes ortodoxas y no ortodoxas, cabe hablar de algunos elementos comunes con algunas de ellas. Algunos de sus planteamientos podrían considerarse una profundización y ampliación de los modelos basados en las teorías del Capital Humano y de la Discriminación mientras que para otros se acercan más bien a los argumentos keynesianos y marxistas.

Inicialmente, se consideró que la Teoría de la Segmentación constituía, casi exclusivamente, una teoría explicativa de la discriminación salarial. Sin embargo, la mayor importancia concedida al comportamiento de la demanda de trabajo y el rechazo a la existencia de un mercado de trabajo único, da

lugar a planteamientos sobre el funcionamiento del mercado laboral (no solo sobre salarios sino también sobre desempleo), opuestos a las ideas ortodoxas.

Las hipótesis de segmentación se enfrentan fundamentalmente al modelo neoclásico ortodoxo sobre el funcionamiento del mercado de trabajo por considerar que ofrece una explicación inadecuada o insuficiente de aspectos tales como la incidencia del desempleo, la discriminación laboral y las diferencias salariales. La mayoría de estos fenómenos serían consecuencias derivadas de la existencia de un mercado de trabajo segmentado.

Se destaca que la segmentación existente en el mercado laboral no se corresponde con las diferencias de cualificación de los trabajadores de ese mercado. Considerando trabajadores con un similar nivel de cualificación, una parte de ellos consigue un puesto de trabajo en el sector primario con altos niveles salariales y posibilidades de promoción mientras que otros ocupan puestos de trabajo peor remunerados y con altas tasas de rotación.

Además, esa segmentación se mantiene incluso a pesar de que las diferencias salariales entre ambos sectores debería llevar a un reequilibrio entre los niveles de demanda de trabajo y salarios de ambos mercados. Ello se debería a la existencia de importantes barreras a la movilidad de los trabajadores entre ambos sectores.

Por tanto, puede decirse que las dos características más importantes que diferencian al mercado de trabajo segmentado del mercado de trabajo agregado neoclásico se refieren a la hipótesis de que los salarios no se ajustan inmediatamente para



equilibrar los mercados laborales y a que la movilidad laboral entre los segmentos del mercado es muy limitada.⁵⁰

La ausencia de un modelo económico formalizado y completo constituye la principal crítica que se ha hecho a esta corriente. En cambio, se destaca su alto grado de conexión con las características observables en los mercados de trabajo reales. Tal capacidad descriptiva resulta lógica si se tiene en cuenta la utilización de una metodología inductiva en lugar de la deductiva, frecuentemente utilizada en la teoría ortodoxa.⁵¹

El hecho de que se considere como elemento fundamental del análisis, las diferentes condiciones laborales y salariales para trabajadores con características similares podría hacer pensar que se trata de un planteamiento más sobre las diferencias salariales encuadrable en la Teoría de la Discriminación. Por el contrario, se mantiene que estos comportamientos no responderían fundamentalmente a elementos subjetivos de discriminación basados en prejuicios o falta de información sobre ciertos trabajadores.⁵²

⁵⁰ La principal línea de argumentación considerada aquí, corresponde a PIORE, M.J., (1979).

⁵¹ Es decir, la Teoría de la Segmentación no trataría de explicar lo que ocurre en la economía o en el mercado de trabajo a partir de una serie de principios de modelización no discutibles, sino conocer con detalle las características y distorsiones observables en la realidad para poder establecer hipótesis de carácter general sobre su funcionamiento.

⁵² Respecto a esta cuestión, algunos autores representativos del enfoque basado en la segmentación han intentado señalar, de forma expresa, cuales son las diferencias de posición que mantienen con la Teoría de la Discriminación en su ámbito más ortodoxo (RYAN P., 1981).

En tal sentido, se acepta la distinción entre discriminación antes del mercado y en el mercado laboral, tradicional en la literatura sobre discriminación. Incluso, se utiliza de forma paralela la concepción de una "segmentación antes de la entrada en el mercado laboral" y una "segmentación en el mercado laboral" pero, en cambio, la significación y la importancia de ambas forma son muy distintas.

Así, la primera concepción de segmentación se relacionaría básicamente con los efectos de la estratificación social. Tal estratificación afectaría a las posibilidades de obtener la educación y formación más adecuada para una futura incorporación al mercado de trabajo. La existencia de una segmentación a este nivel solo sería rechazada por los enfoques neoclásicos más ortodoxos que parten del supuesto de que existe un funcionamiento perfecto en los mercados de capital humano.

No obstante, en general, la evidente presencia de tales diferencias a causa de los distintos niveles de renta, condiciones sociales, etc. hace que esta forma de segmentación haya sido asumida por diversos teóricos del Capital Humano. De hecho, la mayor parte de la literatura neoclásica sobre Discriminación se refiere a una discriminación antes del mercado que determina que ciertos trabajadores se incorporen inicialmente al mercado de trabajo con unas características personales o educacionales que les convierten en colectivos desfavorecidos.

Uno de los principales puntos de polémica entre las corrientes institucionalistas y ortodoxas

se refiere a la importancia concedida a la discriminación dentro del mercado laboral en las posibilidades de empleo y retribución salarial, así como en las consecuencias que ello tiene para su estructura. En el enfoque de la segmentación, la existencia de tal característica tiene un carácter destacado y permanente que distorsiona la estructura y movilidad en todo el mercado laboral. Las necesidades de utilización de trabajo y tecnología de las empresas juegan un papel muy importante.

Es decir, la elección de trabajadores y la forma de relación contractual más conveniente se establece, fundamentalmente, en función de las características relacionadas con el nivel de tecnología y el grado de división del trabajo del proceso productivo. La segmentación se convierte así en un importante mecanismo de adaptación flexible de la cantidad de trabajo utilizada en función de las fluctuaciones de la demanda de producción. En el enfoque neoclásico, en cambio, se concibe la existencia de distorsiones de carácter marginal y transitorio debidas a las diferencias de capacidad y cualificación con que los trabajadores se incorporan al mercado. La responsabilidad de tales desigualdades no puede imputarse al mercado sino más bien a los propios individuos y a sus decisiones sobre adquisición de formación.

Respecto a la teoría keynesiana, podrían encontrarse al menos dos puntos de semejanza. En primer lugar, algunos de sus planteamientos se basan en el hecho de que las decisiones sobre la cantidad de trabajo a contratar están influidas por cambios en la demanda de producción y predominan sobre el comportamiento de la oferta en la determinación de los niveles de empleo y paro. En segundo lugar, no se

considera posible un funcionamiento adecuado de los mecanismos de autoequilibrio del mercado de trabajo. Se hace hincapié en que las distorsiones provocadas por el comportamiento de las distintas instituciones que intervienen de forma natural en el mercado de trabajo impiden que se tienda necesariamente hacia un equilibrio a largo plazo. En cambio, se critica la utilización de planteamientos exclusivamente macroeconómicos para describir una realidad del mercado de trabajo en la que predominan los aspectos microeconómicos.

No obstante, algunos de sus autores van a rechazar la síntesis neoclásica por considerar que su intento dirigido a unificar la teoría ortodoxa neoclásica y keynesiana fracasó y llevo al mantenimiento de una clara contradicción entre los principios microeconómicos de la primera y los principios macroeconómicos de la segunda. Por ello, aceptando en general la mayor parte del modelo macroeconómico keynesiano se insiste en la necesidad de crear nuevos planteamientos microeconómicos compatibles con tales mecanismos macroeconómicos.⁵³

Respecto a la teoría marxista, pueden encontrarse diversos puntos de coincidencia y divergencia. Así por ejemplo en el tema del desempleo, la teoría marxista habla de la existencia de un "Ejército de Reserva" en el mercado de trabajo que permite disponer de un exceso de oferta de trabajo sin necesidad de incrementar la retribución salarial en períodos de expansión. Este análisis conecta en parte con planteamientos relativos a la existencia de un mercado secundario.

⁵³ Estas consideraciones de Piore no son ajenas a otros intentos teóricos de autores no segmentacionistas tales como Phelps, E.S., (1970).

Dentro de la propia corriente de la segmentación cabría distinguir, a su vez, distintos enfoques justificativos de la existencia de tal compartimentación. Entre otros, pueden destacarse tres : ⁵⁴

- el enfoque del Mercado Dual de Trabajo, basa su análisis en las características de la estructura económica y su evolución. A partir de un desarrollo teórico de determinados aspectos relacionados con la tecnología, la formación y el mercado de productos se establece una teoría totalmente distinta de las anteriores. Los requerimientos tecnológicos y la necesidad de sistemas de formación cada vez más específicos en empresas, sobre todo de carácter oligopolístico, generan una internalización del factor trabajo en una parte de la estructura productiva, que queda al margen de la competencia en el mercado laboral. La heterogeneidad en el proceso de desarrollo industrial y la necesidad de adaptarse a los cambios en el mercado de productos, estarían entre los factores que determinan el mantenimiento de una parte del mercado de trabajo inestable con peores condiciones laborales y salariales. (DOERINGER P. y PIRELLI M.J., 1975)

- el enfoque radical, siguiendo pautas de la corriente marxista, explica la existencia de segmentación por el conflicto social entre trabajadores y empresarios y la estrategia de estos últimos consistente en debilitar el poder de negociación de los trabajadores mediante la división en grupos de trabajadores con condiciones

⁵⁴ La síntesis de corrientes teóricas de la segmentación corresponde a VILLA, P., 1986, p.40)

laborales distintas.⁵⁵ En cambio, para la teoría de la segmentación, las implicaciones sociales de la estratificación del mercado son sobre todo una consecuencia derivada de factores económicos relacionados con la demanda y la organización del proceso productivo.

- el "enfoque de Cambridge" incide especialmente sobre las repercusiones que tiene el comportamiento de las organizaciones sindicales en el proceso de desarrollo de la estructura productiva. El desarrollo industrial introduce una serie de cambios en la utilización del trabajo que tiende a simplificar el tipo de cualificaciones requeridas para ser contratados. Ello incrementa la competencia de los trabajadores por los puestos de trabajo y genera mecanismos sindicales defensivos de los trabajadores con empleo frente a los trabajadores del mercado externo. (WILKINSON F., 1977).⁵⁶

⁵⁵ El enfoque radical se basa fundamentalment en la la visión marxista del mercado de trabajo y ofrece una extensa literatura. Entre las principales aportaciones de esta corriente resulta imprescindible citar los trabajos de GORDON, D.M. (1972), BRAVERMAN H., (1974), EDWARDS, ,R.C. REICH, M. y GORDON, D.M., Eds. (1975), EDWARDS, R.C. (1975 y 1976) y BRUNO, S. (1979).

⁵⁶ Diversos autores españoles han tratado la cuestión de los mercados internos y la segmentación desde diversas perspectivas teóricas y empíricas. Entre los referidos a los mercados internos cabe mencionar el de TOHARIA L. (1981). Entre los trabajos relativos a la segmentación salarial y laboral destacan respectivamente MEIXIDE A. (1982) y SANCHEZ MOLINERO J.M. (1980), RECIO A. (1988).

1.4.2. Mercados primario y secundario: desempleo y rotación laboral.

Entre los enfoques de segmentación mencionados, las propuestas del Mercado Dual de Trabajo, son las que parecen haber alcanzado un mayor grado de desarrollo y difusión. Se establece que en la mayoría de economías cabría considerar la existencia de un mercado primario y un mercado secundario con características laborales y salariales distintas y limitadas posibilidades de competencia entre los trabajadores de uno y otro segmento.

El mercado primario (dentro del cual podría distinguirse, a su vez, un estrato superior y otro inferior) se caracteriza por puestos de trabajo con salarios elevados, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso y, en general, satisfactorias condiciones de trabajo. En cambio, existe también un mercado secundario en el que se ofrecen puestos de trabajo peor pagados, inestabilidad en el empleo, alta frecuencia de rotación entre situaciones de ocupación y desempleo, escasas posibilidades de promoción y deficientes condiciones de trabajo. (PIORE M.J., 1975)

Se establece así una caracterización del mercado laboral que permite explicar la estructura salarial y la relación de los trabajadores con el empleo estable, la rotación y el desempleo. Uno de los elementos fundamentales para la distinción entre uno y otro mercado está en el hecho de que mientras en el primario las "cadenas de movilidad" de los trabajadores conforman normalmente un proceso hacia

puestos de trabajo mejor pagados y de status más alto, en el sector secundario los puestos de trabajo sucesivos que obtienen los trabajadores no siguen habitualmente una cadena ascendente sino "aleatoria". Es decir, un trabajador que entra por primera vez en el mercado puede pasar a sustituir a otro que pasa a su vez a la situación de desempleo.

Además, estas cadenas de movilidad adquieren una lógica y utilidad propias en el caso de los trabajadores del mercado primario al convertirse en líneas de progresivo aprendizaje en tareas cada vez más complejas y con mayor grado de responsabilidad dentro de la empresa.

Respecto a la influencia que puede tener el nivel de capital humano, se tiende a considerar que el sector secundario no establece las retribuciones salariales necesarias para recompensar unidades adicionales de capital humano tal y como suele ocurrir en el mercado primario. Así mismo, mientras que el primario tiende a incentivar la vinculación a la empresa (desincentiva la rotación), el secundario tiende a incentivar la rotación entre empresas.

Este dualismo en el mercado de trabajo se deriva, con carácter general, tanto de los comportamientos de la oferta de trabajo (pautas de conducta social de determinados grupos de individuos con ciertas características), como de comportamientos de la demanda (estrategias empresariales respecto a mantenimiento de beneficios y utilización eficaz de la tecnología).

No obstante, la mayoría de los partidarios de este enfoque, se inclinan por hacer un mayor hincapié sobre las decisiones de la demanda de trabajo

como principal determinante de la mayor o menor absorción de la oferta en función de sus intereses y por tanto como responsable de situaciones de desempleo o subempleo. Realmente, el mercado secundario tiende a estar compuesto generalmente por determinados subgrupos de oferta de trabajo (jóvenes, mujeres, minorías étnicas, emigrantes, etc) con unos ciertos hábitos y limitaciones sociales.

Así mismo, parece apreciarse que los puestos de trabajo ocupados por estos grupos con altas tasas de paro suelen caracterizarse por tener un bajo nivel salarial, requerir poca cualificación (independientemente de la cualificación que el trabajador pueda ofrecer). Además, con frecuencia, pertenecen a sectores industriales en declive, empresas marginales y/o de actividad estacional. En definitiva, se trata de puestos de trabajo que ofrecen escasas perspectivas de mantener el empleo y mejorar las oportunidades profesionales.

El énfasis en esta pertenencia de ciertos grupos sociales en ciertos puestos de trabajo constituye un elemento fundamental en la visión segmentacionista de la teoría del desempleo. Uno de los aspectos claves en su argumentación se encuentra precisamente en la concrección de los mecanismos que provocan ese determinismo hacia el sector secundario y la falta de movilidad del mercado secundario al primario. Las versiones no marxistas, suelen inclinarse al menos a nivel teórico por la hipótesis de la "retroalimentación negativa".⁵⁷

Como consecuencia de los mecanismos de

⁵⁷ Una síntesis crítica de esta argumentación sobre la retroalimentación negativa puede encontrarse en TAUBMAN, P. y WACHTER, M.L., (1986).

asignación de trabajadores con características similares a uno u otro sector, se producen procesos de retroalimentación positiva o negativa, determinantes de la escasa movilidad laboral entre ambos sectores. Se establece una estrecha relación entre la experiencia laboral temprana y las situaciones laborales posteriores.

Los trabajadores que acceden a puestos del segmento primario adquirirán cada vez una mayor cualificación debido a los mecanismos de los mercados internos de trabajo. Ello conlleva un continuo progreso en los niveles de productividad y salario, estableciendo un vínculo cada vez más estrecho con la empresa para la que se adquiere una formación cada vez más específica.

Por el contrario, los trabajadores del segmento secundario entrarían en un proceso de estancamiento o retroceso en su cualificación y productividad sometidos a una fuerte rotación entre situaciones de empleo-desempleo. De esta forma tales trabajadores quedarían "atrapados" en puestos de trabajo con bajos salarios y sin posibilidad de conseguir avances en su nivel real de productividad y cualificación. Los períodos de empleo en el sector secundario y/o de desempleo aumentarían la probabilidad de desempleo futuro y/o de empleos con salarios bajos. Todo ello contribuye a consolidar el dualismo económico-laboral y la escasa movilidad entre sectores.⁵⁸

Por otra parte, es cierto que, al ser

⁵⁸ Es decir, la asignación de trabajo quedaría justificada ex-post. Este sería un elemento explicativo del mantenimiento de trabajadores buenos en puestos malos y su conexión con el desempleo.

puestos de trabajo especialmente sensibles a los ciclos económicos, tienen más posibilidades de ser empleos inestables pero ello, al mismo tiempo, cultiva comportamientos favorables a una alta rotación voluntaria entre la oferta de trabajo. Si el trabajo no ofrece perspectivas de promoción y puede desaparecer en poco tiempo no hay incentivos para hacer especiales sacrificios por mantenerlo. (PIORE M.J. ,1979)

El hecho de que este tipo de puestos de trabajo sea ocupado por grupos que tienen a menudo un menor grado de vinculación con el mercado de trabajo y/o que entran y salen del mercado en función de sus preferencias e intereses económicos (jóvenes, mujeres, emigrantes, etc.) no tiene una interpretación unívoca. Si bien es cierto que estas categorías marginales de trabajadores no han sido creadas evidentemente por la demanda de trabajo, las estrategias de ésta han contribuido a reforzar y mantener la segmentación dual del mercado. (PIORE,M.J.,1980).

La forma en que estos grupos participan en el mercado de trabajo puede verse no solo como el resultado de las preferencias inherentes a sus características sino también, y sobre todo como una restricción social impuesta por las necesidades de la economía. Ello convierte el relativamente alto nivel de desempleo en algunos grupos en un problema de movilidad ascendente.

La razón de que los trabajadores no cualificados acepten puestos de trabajo inferiores y mal pagados viene determinado porque , en realidad, los aceptan con el convencimiento de que no van a quedarse en ellos permanentemente y, por su parte, los empresarios están dispuestos a contratarlos en la

medida en que no tengan intención de quedarse. (SABEL, C., 1979)

La defensa de este planteamiento sobre la existencia de un mercado secundario y de un conjunto de trabajadores conectados de forma permanente con el desempleo, considerado como algo inherente al sistema, coincide parcialmente con algunos planteamientos de la Teoría Radical lo cual ha llevado a una confusa inclusión de algunos de sus autores dentro de la corriente institucionalista. La identificación de este segmento del mercado con la tradicional concepción de un "Ejército de Reserva" ha llevado en ocasiones a una cierta confusión entre hipótesis clasificables en una u otra corriente. Quizá el elemento de diferenciación más importantes está en el planteamiento sobre el origen de tal perpetuación de trabajadores en el mercado secundario y el desempleo.⁵⁹

1.4.3. Mercados internos y proceso de formación en la empresa.

Por otro lado, se va a considerar que los mercados primarios funcionan como mercados internos en los que criterios tales como el exceso de oferta o demanda de trabajo y la maximización de los beneficios resultan insuficientes o inadecuados. Los movimientos derivados de estas fuerzas quedan distorsionados por la formación de reglas de

⁵⁹ Para los teóricos radicales esta situación vendría determinada por una estrategia expresa o tácita del sistema económico por mantener un exceso de oferta de trabajo en el mercado de trabajo que permita frenar el crecimiento de los salarios. En la perspectiva de la segmentación el desempleo se explicaría como algo creado endogenamente por el sistema a consecuencia de la falta de movilidad y los procesos de retroalimentación negativa en el mercado secundario.

funcionamiento internas de carácter institucional.

El desarrollo de esta concepción relativa a la existencia de mercados internos de trabajo constituye una de las principales aportaciones de la corriente institucionalista. Da lugar a toda una literatura sobre la organización interna del trabajo en la empresa que será asumida incluso por las corrientes neoclásicas, aunque con interpretaciones muy distintas en lo que se refiere a su justificación y funcionamiento.

Los mercados internos constituirían un conjunto de normas sobre contratación, ascenso, retribución salarial y despido determinantes de la movilidad laboral y la estructura salarial interna. En ellos se establece una ordenación de los puesto de trabajo de tipo vertical, siguiendo una determinada línea de progresión en función de la cualificación y/o experiencia adquirida dentro de la empresa. La aceptación y estabilidad de la estructura salariales se ve reforzada por una jerarquización de las remuneraciones salariales.

El establecimiento de las normas internas sobre retribución, formación, ascenso y despido se establecen a partir de hábitos de comportamiento arraigados en la empresa o mediante acuerdos. En todo caso, tales normas se alejan de los mecanismos de competencia que puedan existir en el mercado externo y se ven escasamente afectados por el nivel de desempleo existente.

Con carácter general, en la base de la estructura de cada una de las principales tipologías de trabajadores (técnicos, administrativos, trabajadores manuales) se encontrarán los puestos de

entrada en la empresa, caracterizados por requerir una baja cualificación y/o una escasa responsabilidad en las respectivas ocupaciones. Estos serán los puestos a los que normalmente podrán acceder trabajadores del mercado externo a la empresa ya que las vacantes en puestos superiores serán cubiertos con trabajadores de la empresa.

Entre los factores determinantes de la creación de los mercados internos cabría considerar
: ⁶⁰

* La consolidación de pautas de comportamiento en la empresa como normas no escritas aceptadas por trabajadores y empresario que favorecen a ambos ya que garantizan un desarrollo "justo" de la carrera profesional y facilitan la disciplina y la productividad en la empresa.⁶¹

* La necesidad de las empresas de disponer de trabajadores con formación específica para asegurar la continuidad del proceso productivo.

* La necesidad de organizar de forma coherente un

⁶⁰ El desarrollo teórico más importante sobre la dualidad de los mercados de trabajo y los mercados internos es realizado fundamentalmente por DOERINGER P. y PIORE M.J., (1971).

⁶¹ La influencia de la sindicalización del mercado laboral en la formación de mercados internos no queda claramente establecida. De una parte, pueden encontrarse numerosos ejemplos históricos en los que surgen como reacción empresarial a las crecientes exigencias sindicales en grandes empresas. Pero por otra parte, pueden encontrarse también ejemplos de situaciones en las que han sido los propios sindicatos quienes parecen haber estado interesados en crear estas estructuras para favorecer la posición de determinadas categorías profesionales en ciertos sectores productivos.

proceso de formación progresiva en las diversas tareas a realizar sin incurrir en excesivos costes adicionales.

En las versiones radicales o marxistas de la segmentación se acepta la existencia de mercados internos pero se considera que no vienen determinadas por necesidades tecnológicas o costumbres aceptadas tácitamente por trabajadores y empresas. Más bien, surgirían como formas de legitimar estructuras jerárquicas y de compartimentación de la oferta de trabajo provocando la división de interés dentro de ella. Ello permite mejorar la productividad y reducir la conflictividad laboral.

En la perspectiva neoclásica, la introducción de los mercados internos es asumida como una aportación importante a la descripción del mercado laboral pero se considera también una causalidad distinta para justificar su existencia. Los mercados internos habrían surgido como soluciones eficientes para resolver problemas de gestión de la mano de obra en entornos complejos (grandes empresas) en los que la formación y el control de la productividad resulta costoso y difícil de realizar.

Los posteriores desarrollos de la teoría de la segmentación van a insistir, manteniendo la mayoría de argumentos anteriores, en que la modelización del mercado basado en un esquema dual resulta excesivamente simplificador de la realidad. En este sentido se habla de la necesidad de considerar tres o más segmentos en el mercado laboral para entender de forma más realista la diversidad observable en la práctica. (OSTERMAN P., 1984).

Así, con el fin de describir las posibilidades de movilidad ocupacional de los trabajadores podrían establecerse, al menos, tres subsistemas o grupos (que las empresas utilizan y combinan en función de sus necesidades):

- "Subsistema industrial": se corresponde con el mercado interno de trabajadores manuales en industrias tradicionales o de trabajadores no manuales en departamentos comerciales. El número de puestos de entrada es reducido. Los trabajadores incluibles en este grupo son formados en la empresa y avanzan dentro de ella a través de escalas muy delimitadas. Las posibilidades de movilidad entre distintas empresas son escasas.

- "Subsistema profesional": corresponde a trabajadores cualificados con determinada profesión u oficio. La formación se obtiene fuera de la empresa pero los conocimientos son aplicables a cualquiera que necesite de sus servicios. Existen posibilidades de movilidad entre empresas. (Ej. programadores informáticos)

- "Subsistema secundario": corresponde a trabajadores manuales o no con escasa cualificación. Ocupan los niveles inferiores en la empresa y tienen escasas posibilidades de ascenso. La formación en la empresa es escasa y su nivel de rotación muy alto.

1.4.4 Tecnología, División del trabajo y mercado de producción: la dualidad del sistema productivo

Los anteriores planteamientos sobre mercados internos en la perspectiva de la segmentación se encuentran estrechamente relacionados con la formalización teórica del comportamiento de las empresas en el mercado de productos. A partir de consideraciones microeconómicas sobre la naturaleza y características del proceso de desarrollo industrial y tecnológico se establece una nueva visión de los sistemas de economía de mercado tanto en países desarrollados (OSTER, G. 1978) como en vías de desarrollo (SINGER, H.W. 1970).

Las razones de que los empresarios sigan creando un cierto número de puestos de trabajo en el mercado secundario se relacionan con la racionalización del trabajo y la búsqueda de la eficiencia en función del nivel de sofisticación tecnológica de cada sector y de la evolución de la demanda de producción en cada momento. (SABEL, C. 1979)

A lo largo del proceso de desarrollo industrial van configurandose una serie de formas de organización del proceso de producción en busca de un aprovechamiento eficaz de las ventajas de la división del trabajo y de la tecnología. El creciente grado de especialización de los procesos de producción que ello conlleva provoca, respecto a una economía no especializada, un incremento de la sensibilidad de la producción frente a cambios en la demanda, generándose una mayor incertidumbre respecto a las necesidades de trabajo requeridas en cada momento para cubrir la

producción.⁶²

El fundamento teórico de carácter microeconómico que permite explicar las discontinuidades del mercado de trabajo, estableciendo condiciones de trabajo distintas para trabajadores distintos puede encontrarse en las relaciones existentes entre productividad, división del trabajo y demanda de producción.⁶³

En este sentido, la teoría clásica sobre el desarrollo tecnológico resultaba válida pero insuficiente para explicar el funcionamiento de los mercados de producto y trabajo. La teoría de A. Smith establecía que la productividad era función de la división del trabajo y ésta a su vez dependía de las posibilidades de incremento de las dimensiones del mercado. Es decir, por un lado, el crecimiento de la productividad del trabajador depende de los factores que determinan la división del trabajo (destreza del trabajador, capacidad de innovación en el trabajo, tiempo perdido pasando de una tarea a otra y ventajas comparativas derivadas de la especialización).

Por otro lado, el desarrollo de la división del trabajo depende de las dimensiones del mercado. Cuanto mayor sea el mercado de demanda, mayor será la producción a realizar y por tanto, también las

⁶² Un segundo efecto del proceso de especialización de las tareas productivas sería la generación de conductas laborales de carácter instrumental, consuetudinaria y autoritaria en función del grado de participación del trabajador en la elaboración del producto final. (PIORE M.J., 1979)

⁶³ La justificación teórica del fenómeno de la segmentación desde el punto de vista tecnológico puede atribuirse fundamentalmente a PIORE M.J., (1973b y 1980).

posibilidades de especialización de los trabajadores en tareas concretas. (SMITH A., 1776)

Aunque algunos de los argumentos sobre las ventajas de la división del trabajo pueden ser cuestionados, el elemento esencial de discrepancia se encuentra sobre todo en la afirmación de que la división del trabajo solamente depende de las dimensiones del mercado. En realidad, sería necesario tener en cuenta adicionalmente otros tres factores: la estandarización del producto, la estabilidad de la demanda del producto y la capacidad de predicción sobre la evolución de la demanda del producto.

Las novedades más importantes para entender el funcionamiento del proceso productivo se encuentran en los dos últimos factores (estabilidad y certidumbre de la demanda). Cuando la demanda de producto sea inestable, tanto el despido de trabajadores como el desempleo de la capacidad productiva disponible que se producen en períodos de recesión provocaran alteraciones en la rentabilidad derivada de la división del trabajo. Adicionalmente, es necesario tener en cuenta que si a la inestabilidad de la demanda se une un alto grado de incertidumbre resultará difícil estabilizar la producción mediante el control de las existencias. Todo ello, contribuye a frenar el proceso de división del trabajo e incremento de la inversión en capital fijo.

Por tanto, si la demanda de producto puede dividirse en realidad en un segmento estable y otro inestable, el segmento estable podrá tener una curva de costes medios de producción decreciente. Solo en este segmento es posible que una empresa consiga ir reduciendo sus costes de producción conforme aumenta su productividad y absorbe el volumen de demanda

estable disponible, lo que debe terminar convirtiéndola en la única empresa del sector. En cambio, las empresas del segmento inestables mantendrán siempre una curva de costes medios de producción en forma de U con lo que el proceso de absorción de la demanda no se produce y por tanto se mantiene un marco de competencia entre empresas de menor tamaño. El efecto sería muy similar en el caso de la certidumbre o incertidumbre respecto a la evolución de la demanda.

Como consecuencia de ese funcionamiento se genera una estructura de producción en la que las empresas grandes, con una curva de costes medios decrecientes surtirán al segmento predecible y estable de la demanda, mientras que las empresas pequeñas con una curva de costes tradicional en forma de U, cubrirán el segmento impredecible y/o fluctuante de la demanda.

En este esquema podrían introducirse algunas matizaciones. El sector periférico puede tener empresas muy diferentes entre sí en cuanto a organización del trabajo y tecnología utilizada en función del grado de inestabilidad e incertidumbre de la demanda. Así mismo puede tener en ocasiones algunas empresas con una demanda estable debido al carácter específico del producto o al carácter local del mercado.

La estructura del mercado de producto derivado de tales factores tecnológicos y de demanda da lugar también a una determinada estructuración de los puestos de trabajo en el mercado laboral. Tal estructuración se deriva fundamentalmente de dos aspectos relacionados con las características de los puestos de trabajo y el proceso de división del

trabajo.

En primer lugar, el estrato del mercado de trabajo en el que esté situado un puesto determinado depende del número de tareas de que esté compuesto y de la relación entre ellas. Los puestos que requieran un número más o menos amplio de tareas (con una fuerte o escasa relación entre sí) se situaran respectivamente en el segmento superior e inferior del mercado primario. En cambio, los puestos que requieran un reducido número de tareas diferentes e inestables se situaran en el mercado secundario.

Dependiendo de que el número de tareas sea o no amplia y de que estén o no interrelacionadas entre sí los modos de aprendizaje y comprensión serán abstractos o concretos y, por tanto, los costes de formación (del número de tareas aprendidas) será fijo o variable. El aprendizaje abstracto se produce fundamentalmente en el sistema educativo y aunque es elevado, una vez adquirido permite comprender simultáneamente un gran número de tareas. El aprendizaje concreto se produce fundamentalmente en el puesto de trabajo y depende del número de tareas a aprender.

En segundo lugar, el propio proceso de desarrollo de la división del trabajo lleva a una dualización de los puestos de trabajo. Por un lado, se produce una reducción del los puestos de trabajo que requieren un gran número de tareas y una elevada cualificación (elementos característicos del mercado primario). Por otro lado, se incrementa el número de puestos de trabajo consistentes en un reducido número de tareas sencillas (es decir, de puestos de trabajo del mercado secundario).

Pero el proceso de división del trabajo, en su concepción clásica, dificultaría en realidad cada vez más el proceso de innovación, progreso tecnológico y mejora del proceso productivo al hacer cada vez más difícil la comprensión conjunta del proceso. La división del trabajo solo constituye un factor positivo si se entiende como un proceso que sirve para individualizar los posibles problemas que puedan encontrarse en la organización del proceso actual, establecer solución para estos y, a partir de ello, recombinar y sintetizar de nuevo el proceso a un nivel superior de eficacia.

Esta división del trabajo entendida como proceso continuo de introducción de tecnología, especialización y recombinación de los factores productivos podrá ser realizado por empresas grandes con una demanda amplia y estable. Las pequeñas en cambio basaran su proceso de producción en un menor equipo de capital y trabajadores para tareas sencillas de carácter general.

En definitiva, estas tendencias organizativas a nivel microeconómico determinan una estructura macroeconómica dual. En ella existiría, de una parte, un tramo de producción no sometido a las irregularidades de la demanda agregada con una fuerte especialización de los factores trabajo y capital utilizados. De otra parte, existiría un segmento inestable de producción, sometida a períodos de crisis y expansión, que utiliza unos recursos de capital menos complejos y una división del trabajo menos especializada.

Cabe hablar por tanto de dos grandes sectores productivos dentro de una economía. El sector primario estaría constituido fundamentalmente por

empresas de gran tamaño y con una situación de predominio estable sobre los respectivos mercados de productos y servicios. Su estructura de costes se caracterizaría por una curva de costes medios continuamente decreciente por lo que podría mantener una política de crecimiento ilimitado. Su objetivo fundamental, no obstante, sería el control de la parte de demanda estable y no de la demanda total.

En contraste, existe un sector secundario constituido por empresas de menor tamaño y un menor grado de influencia y predominio sobre el mercado de productos. Los procesos de producción serían más intensivos en trabajo que en el sector primario. Su curva de costes tendría forma de U y su estrategia consistiría más bien en la subsistencia frente a las pautas de precios y oferta del sector primario.⁶⁴

Los procesos de estructuración del mercado de trabajo dentro y fuera de la empresa pueden verse influidos también por la situación del mercado laboral derivada de las fluctuaciones del ciclo económico. En períodos de crecimiento económico y exceso de demanda de trabajo - con carácter generalizado o solo en determinados sectores- , el comportamiento de las empresas puede conducir a "estrategias de inclusión" de trabajadores en el segmento primario de producción para reducir la competencia de otras empresas en la captación de trabajadores.

Por el contrario, en períodos de recesión y exceso de oferta de trabajo, las empresas seguirán una

⁶⁴ Este esquema basado en la existencia de un sector central y un sector periférico, desmitificando en parte la idea de organizaciones de tipo monopolístico u oligopolístico en diversos sectores productivos es desarrollada también por GALBRAITH, J.K., (1967, rev. 1971).

"estrategia de externalización", estando interesadas en reducir al máximo las barreras que separan al mercado interno del mercado externo, exponiendo a sus trabajadores a la competencia con el resto de oferta de trabajo. (SENGENBERGER, W., 1981)

Estas interpretaciones pueden verse como un reforzamiento de los argumentos teóricos a favor de una configuración dual de los mercados en un sistema económico. Sin embargo, es necesario remarcar que, en la práctica, esta dualidad del sistema productivo puede coincidir o no con una estructura dual del mercado de trabajo.

El paso de tendencias microeconómicas de segmentación en las empresas a la formación de una estructura macroeconómica dualizada, podrá producirse o no en función de diversos factores. No siempre resultará evidente la distinción real entre un sector central de producción que agrupa a empresas con características laborales correspondientes a un mercado primario (trabajo estable, altas remuneraciones, etc.) y un sector periférico con características del mercado secundario (fuerte rotación, menores salarios, etc.). (MICHON, F., 1981)

Tal generalización puede depender de forma muy importante de las transformaciones institucionales que experimente el sistema de relaciones laborales de cada país. Desde un punto de vista histórico, la dualidad en el mercado de trabajo puede haber surgido a partir de un incremento de las presiones sindicales, fundamentalmente en las grandes empresas, para asegurar la estabilidad en el empleo. Ello causa una rigidez en la capacidad de adaptación de la demanda de trabajo a la inestabilidad e incertidumbre de las necesidades de producción. La consecuencia final es

la creación de un mercado secundario más flexible que permite a las empresas con dificultades (especialmente las pequeñas y medianas) realizar los ajustes necesarios. (DOERINGER P.B. y PIORE M.J., 1975)

En otros casos, las características del marco legal que regula el sistema de relaciones laborales respecto a contratación y retribución salarial puede tener importantes consecuencias sobre la estructura general del mercado laboral en un país.

No obstante, ello no impide que tanto a nivel teórico como, sobre todo, a nivel empírico, cuando ello ha sido posible, se han desarrollado una serie de hipótesis que establecen como situación más probable un paralelismo entre empresas grandes y utilización de mercados internos y empresas pequeñas y utilización de mercados externos. En las primeras se intentaría mejorar la eficacia a través de mercados internos, incremento de la formación específica y mejora de la productividad y el nivel salarial. En las segundas, los cambios en la demanda de productos se traducirían en la absorción o no de trabajadores de mercados externos constituidos básicamente por trabajadores en paro y con niveles de baja cualificación aunque con un tipo de formación genérica. (OSTER G., 1978)

Normalmente, el exceso de oferta de trabajo y la no cualificación o escasa experiencia de determinados colectivos permitirá evitar un excesivo incremento del nivel salarial pagado a estos trabajadores a pesar del incremento de las contrataciones.

Como derivación de estos planteamientos se han ido estableciendo una serie de visiones dinámicas

sobre los cambios observables en el empleo y los salarios. Así, por ejemplo, en un período de crecimiento económico, al menos durante una primera fase, las empresas del segmento primario intentarían ajustar su mayor demanda de producción mediante la intensificación del trabajo y el capital ya contratados. Por su parte, las empresas del sector secundario tendrían que incrementar el número de trabajadores contratados para hacer frente a la nueva situación.

Sin embargo, los aumentos salariales, generados por la intensificación del trabajo en el segmento primario y el incremento de beneficios, pueden encarecer la contratación de trabajadores en el segmento secundario, a pesar de la presencia de un exceso de oferta no cualificada en el mercado.

La aceptación de algunos de estos razonamientos permitiría entender algunas de las situaciones de desequilibrio y contradicción observables en los mercados de trabajo. El desempleo persistente y la rigidez salarial en presencia de altos niveles de desempleo vendría determinado por este funcionamiento estructural de los mercados de producción y trabajo.

En este sentido el desempleo es visto como un desempleo estructural que requiere cambios estructurales, aunque de carácter muy distinto a los planteamientos neoclásicos sobre salarios reales y liberalización de mercados.

En cambio, a semejanza de planteamientos neoclásicos, suelen considerarse inadecuadas, por su ineficacia, las políticas macroeconómicas de demanda de carácter coyuntural. Así, una política monetaria

restrictiva puede incrementar el desempleo en el sector secundario sin que necesariamente interrumpa un proceso de crecimiento de salarios y precios en el sector primario. Una política keynesiana que incremente la demanda agregada pueden aumentar salarios y precios pero quizá no la producción en el sector primario mientras que sus efectos inflacionistas probablemente perjudicaran a los beneficios y al incremento de la producción en el sector secundario.⁶⁵

Las interpretaciones habituales sobre las causas que determinan el nivel total de desempleo no sirven para explicar porque este fenómeno se concentra en determinados grupos. El recurso habitual de considerar el problema en función únicamente de las características propias de esos grupos ha conducido al establecimiento de políticas específicas para estos grupos dirigidas a modificar tales características.

El punto de vista alternativo intentaría explicar esta cuestión en términos de la función que cada grupo realiza en una economía y de la falta de movilidad entre sectores del mercado de trabajo, determinada a su vez por un complejo conjunto de estructuras sociales, económicas y tecnológicas, la que perpetua la situación de desempleo y las dificultades de inserción laboral de una parte de la oferta de trabajo.

⁶⁵ Por ejemplo, en el aspecto relativo a los problemas de los jóvenes en el mercado de trabajo, sus bajos niveles salariales y su alto nivel de desempleo, se ha insistido en análisis empíricos que intentan contrastar la cuestión de procesos de retroalimentación negativa y deterioro de las capacidades y oportunidades para obtener empleo y altos niveles salariales a largo plazo a través de estudios longitudinales. (PIORE M.J. 1979, p. XXII)

Las implicaciones de política económica más importantes derivadas de ello se refieren a dos aspectos que la teoría convencional no considera. La posibilidad de introducir cambios en la estructura económica de forma que las funciones de esos grupos fueran eliminadas y la probabilidad de que si las funciones no son eliminadas, cualquier logro relacionado con los problemas de un grupo en particular llevará simplemente a la creación de algún otro grupo que ocupa su lugar.

Las propuestas que cabría hacer, en coherencia con estos planteamientos, son en ocasiones difícilmente transformables en propuestas de políticas operativas. Es posible reducir el número de empleos del mercado secundario pero aparentemente no es posible eliminarlos completamente sin un ajuste radical de las pautas de consumo y producción del resto de la sociedad.

La relación con la organización de la estructura productiva resulta esencial. Los acuerdos sobre seguridad en el empleo en diversas industrias están sujetos a la posibilidad de que los empleadores puedan transferir los repuntes de la demanda a otras empresas o sectores que tienen libertad para contratar o despedir a voluntad.

Si estas últimas empresas fueran eliminadas, ello obligaría a todos los empleadores a absorber los flujos e incertidumbres de la actividad económica por sí mismos. Igualmente, sin los empleos de bajo nivel salarial la mayoría de las industrias en declive tales como textil o calzado se verían obligadas a salir fuera con mayor rapidez y frecuencia.

Desde un punto de vista empírico, el enfoque de la segmentación se ha propuesto analizar la existencia de desigualdades en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores asociadas a diversos mecanismos de producción, formación y carrera profesional en el sistema productivo.

Para detectar los factores determinantes de tales desigualdades se considera como elemento fundamental el análisis de los niveles salariales o bien del tipo de puestos de trabajo a los que los colectivos con desventajas en el mercado laboral tienen acceso. En cambio, el análisis de las diferencias de cualificación de los trabajadores como criterio para explicar las situaciones de desempleo, inestabilidad laboral o bajo nivel salarial, se sitúan como criterios de estudio insuficientes o inadecuados.

Las diferencias salariales existentes entre trabajadores ocupados, no explicables a partir de diferencias relativas al nivel de capital humano, serán interpretadas como la consecuencia final de la existencia de dos o más mercados laborales con características de funcionamiento distinto en función de los requerimientos tecnológicos de la estructura productiva y su adaptación a las fluctuaciones de la demanda.

Las características de los puestos de trabajo ocupados por determinados colectivos, no necesariamente determinadas por el nivel de cualificación o las características personales, constituyen una demostración de que las posibilidades de acceso a puestos de trabajo y la movilidad laboral se encuentran limitadas en la práctica por factores de carácter institucional y estructural. Si existiera movilidad laboral, la convergencia sectorial se

produciría por la competencia entre empresas y entre trabajadores.

El modelo neoclásico insiste en algunos factores previos al mercado (edad, capacidad) como origen de las diferencias de rentas entre individuos. En el modelo de segmentación se considera que estos factores contribuyen a crear la segmentación pero insiste en que la segmentación observada no se debe fundamentalmente a fuerzas previas al mercado o a la discriminación. La segmentación se produciría aún cuando no existiera discriminación ni efectos relacionados con la edad. De hecho, cabe considerar que el sistema económico parece requerir o, al menos, puede funcionar con mayor suavidad cuando existe un mercado secundario ⁶⁶.

El esquema metodológico utilizado con mayor frecuencia en la contrastación de la existencia de mercados segmentados ha consistido en el análisis de diferencias salariales entre dos segmentos del mercado laboral. Para ello se parte de una determinada clasificación "a priori" de los sectores productivos entre un sector primario y un sector secundario.

La adscripción al sector primario o secundario depende de factores tales como el tamaño de la empresa, la existencia o no de mercados internos

⁶⁶ No obstante, se ha señalado que las dificultades para diferenciar las hipótesis empíricas establecidas por enfoques neoclásicos o de segmentación son especialmente importantes al descender al análisis empírico ya que las variables reales que sirven de indicadores para sus argumentaciones son muy similares en diversos estudios, aunque las consecuencias que se extraen de los mismos suelen ser divergentes. (TAUBMAN, P. WACHTER, M.L., 1986)

de promoción y formación, la relación capital/trabajo de su proceso productivo y el tipo de contrato estable o inestable de su plantilla. A continuación, se intentan contrastar diversas hipótesis teóricas mediante la especificación para ambos sectores de ecuaciones de salarios o de otro tipo de ecuaciones en las que la variable dependiente consiste en una variable laboral, por ejemplo, la inestabilidad en el empleo.

La comparación de las retribuciones salariales de los trabajadores de uno u otro segmento a partir de análisis de varianzas, análisis discriminatorios, etc. debe poner de manifiesto que en el mercado primario se detectan niveles salariales más altos que en el secundario que no vienen justificados por factores relacionados con las características de la oferta de trabajo, así como constatar que no existe una correlación adecuada entre años de formación y niveles salariales.

Una de las formas más habituales de identificar la existencia de mercados de trabajo segmentados es establecer las diferencias en los mecanismos de determinación de los salarios entre distintos sectores (o incluso dentro de sectores).⁶⁷

Las dificultades empíricas derivadas de los problemas para establecer hipótesis contrastables y para contar con los datos estadísticos adecuados han desplazado de hecho el interés desde intentos por

⁶⁷ Otros posibles criterios de análisis de la existencia y grado de segmentación en el mercado laboral serían la existencia de niveles salariales diferente para similares niveles cualificación laboral, la mejora o no del nivel salarial en función de incrementos en el nivel de experiencia/cualificación, la pertenencia a mercados internos.

contrastar la existencia de dos segmentos claramente delimitados por una frontera explícita hacia tal diversidad de hipótesis dirigidas a demostrar la existencia evidente de segmentación en los mercados laborales.

En realidad, se considera que la aceptación de la teoría de la segmentación no depende de la identificación de los dos (o tres) segmentos del mercado. En este sentido puede hacerse una importante distinción entre una concepción "estricta" y "heurística" de la dualidad en función de la distribución de frecuencias observable en las retribuciones salariales. (RYAN P., 1981).

En un mercado competitivo se esperaría que la distribución fuera unimodal y reflejara una escasa dispersión. En cambio una situación de dualidad "estricta" se caracterizaría por una bimodalidad y un importante grado de dispersión. Los trabajadores favorecidos del mercado primario estarían separados de los del mercado secundario pudiendo establecerse una clara frontera entre ambos. El fracaso a la hora de encontrar dicha frontera no es interpretada como una ausencia de segmentación.

Sin embargo, en una concepción más amplia de segmentación ("concepción heurística") el concepto de dualidad puede mantenerse incluso aunque no haya un corte claro entre ambos tipos de empleo. Los empleos localizados en la parte baja de la distribución pueden ser clasificados dentro del mercado secundario y el resto en el primario, usando una frontera arbitraria en función de determinados criterios de clasificación.

68

⁶⁸ Estas y otras consideraciones deben entenderse como respuestas dialécticas a las críticas realizadas desde otras corrientes teóricas. Es decir, lo que se

viene a afirmarse es que el hecho de que existan enormes dificultades para identificar la existencia de segmentos en el mercado de trabajo a través de diversos instrumentos analíticos, no supone que haya que rechazar la evidencia de que realmente existe tal compartimentación en los mercados de trabajo actuales. Entre las diversas argumentaciones en este sentido que han ido apareciendo en los últimos años cabe citar el trabajo de PIORE M.J., (1983).

CAPITULO II

MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

CAPITULO II. MERCADO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES EN LA EMPRESA

2.1 El mercado de trabajo en una perspectiva institucional

La incorporación de hipótesis institucionalistas al análisis del funcionamiento del mercado de trabajo permite establecer una concepción más amplia de este ámbito económico. Una aproximación adecuada entre la teoría y la realidad del mercado de trabajo requiere acudir a visiones del mercado laboral que consideren a éste como un sistema complejo de relaciones laborales. Este punto de vista permite insistir en el análisis de cuestiones relacionadas con las características de la organización del trabajo y la producción dentro y fuera de la empresa, tratadas insuficientemente en el Capítulo I.

Desde una perspectiva institucional, la estructura del mercado de trabajo podría definirse como un conjunto de mecanismos e instituciones que permiten organizar el proceso de trabajo¹. Tales mecanismos e instituciones condicionan los diversos procesos de utilización e inserción del factor trabajo en el sistema productivo. Entre otros, los principales procesos que tendrán lugar en cualquier mercado de trabajo son los siguientes:

¹ La definición corresponde a VILLA P., 1986, p.317. La interpretación teórica realizada en esta obra se ha tomado como una de las referencias fundamentales para establecer la perspectiva institucional del mercado laboral. No obstante, en nuestro caso se ha preferido insistir más en los aspectos institucionales y estructurales puros, en línea con el resto de la exposición y, en menor medida, en los planteamientos radicales sobre trabajo y fuerza de trabajo que realiza P. Villa.

- la selección y contratación de nuevos trabajadores
- la asignación de puestos de trabajo en la empresa
- la promoción y formación de trabajadores en la empresa
- los sistemas de ajuste en la cantidad y retribución del trabajo utilizado

Como resultado de la combinación de estos procesos surge, en cada caso, una determinada estructura del mercado laboral caracterizada por un determinado nivel y distribución del empleo y una determinada estructura salarial.

Respecto a la concepción tradicional del mercado de trabajo cabría establecer dos diferencias fundamentales. En primer lugar, las normas de funcionamiento de este mercado laboral no son establecidas por la conducta de los individuos sino más bien por los comportamientos o estrategias de sujetos colectivos (instituciones). En segundo lugar, empleo y salarios, son la consecuencia final de una compleja interrelación de comportamientos de distintas instituciones del mercado. Por tanto, una distinta combinación de estas instituciones dará lugar, en cada caso, a resultados muy diversos en función de sus particulares características.

Es decir, los rasgos determinantes de los mecanismos e instituciones del mercado laboral dependerán de las características sociales, económicas y tecnológicas que estén presentes en la economía de cada país. Por ello, una diferente composición social, económica y tecnológica del mercado de trabajo provocará distintos niveles finales de empleo/desempleo, estabilidad/rotación laboral, remuneración salarial, etc.

En este conjunto de relaciones laborales, una parte de esos mecanismos será resultado de la confluencia (explícita o implícita) de intereses de todas y cada una de las instituciones presentes en el mercado laboral. Pero, evidentemente, otra parte, quizá la más sustancial, viene determinada quienes establecen la organización del proceso productivo dentro de las empresas.

Incluso dentro de los colectivos de trabajadores y empresarios, la capacidad de influencia sobre los procesos de organización del trabajo no será la misma en todos los casos. Por ejemplo, entre los trabajadores, no todos los colectivos poblacionales tendrán igual capacidad para negociar sus condiciones laborales y salariales en el mercado. Entre las empresas, no todas ellas podrán establecer libremente unas condiciones óptimas de organización del proceso productivo.

El resultado es una estructura heterogénea dentro del mercado de trabajo de un mismo ámbito (espacial o sectorial), dando lugar a mercados parciales en los que las características institucionales y los niveles de empleo y nivel salarial resultantes son distintos.

Así pues, la explicación a los problemas del mercado de trabajo no puede buscarse exclusivamente en el análisis de los equilibrios/desequilibrios entre cantidad y coste del trabajo ofrecido y demandado. Más bien, la determinación y explicación de fenómenos tales como el excesivo desempleo o la expansión de la inestabilidad laboral encuentran su razón de ser en la forma en que se establecen y organizan los mecanismos internos de utilización del trabajo en el

sistema productivo. De ellos y de las condiciones para la incorporación de nuevos trabajadores que resultan de tal organización se derivan ciertos niveles de empleo y salarios asociados a las distintas situaciones de expansión o recesión cíclica de la economía.

Las hipótesis explicativas tradicionales han experimentado una evolución hacia nuevas hipótesis más próximas a la realidad que inciden sobre el funcionamiento de las relaciones laborales intentando justificar el incumplimiento de los mecanismos de equilibrio del modelo teórico.

La situación de partida que presentan los trabajadores al incorporarse al mercado de trabajo, desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo, constituye, sin duda, un elemento importante a tener en cuenta para analizar los problemas de un determinado mercado de trabajo. Pero, junto a ello, otros elementos tales como la organización de las relaciones laborales dentro de la empresa, las características técnicas de cada proceso productivo o la capacidad de competencia con otras empresas, constituyen también aspectos esenciales, aunque un tanto relegados debido a su difícil cuantificación, en los planteamientos habituales.

Los planteamientos teóricos basados exclusivamente en el análisis de los comportamientos individuales se han mostrado insuficientes para explicar la realidad económica actual. Ante esta constatación, tanto los planteamientos considerados ortodoxos como no ortodoxos han ido introduciendo otros aspectos de carácter institucional y estructural.

No obstante, lo que para enfoques ortodoxos es interpretado como la prueba evidente de que se mantienen rigideces en el mercado de trabajo respecto al modelo teórico, para otros enfoques constituye más bien una vía ineludible para poder explicar adecuadamente el funcionamiento del mercado de trabajo real, distinto a cualquier otro mercado del ámbito económico. La comprensión de los problemas existentes en el mercado de trabajo requiere una profundización en las relaciones laborales que tienen lugar en las empresas como unidades creadoras de puestos de trabajo y formación.

Por ello, en este Capítulo, partiendo de nuevo de los planteamientos más ortodoxos se intentarán introducir nuevas perspectivas tanto ortodoxas como no ortodoxas que paulatinamente han pasado del ámbito oferta-demanda en el mercado de trabajo al ámbito de las relaciones laborales dentro de la empresa en los cuatro aspectos fundamentales correspondientes a la selección, asignación, formación y remuneración de los trabajadores.

En este sentido, se tratará de establecer con mayor claridad los factores que determinan dos de los fenómenos de desequilibrio permanente más complejos en el sistema de relaciones laborales actual: el mantenimiento de iguales o superiores niveles salariales en presencia de altos niveles de desempleo y la existencia de colectivos con similares características individuales pero distinta situación relativa en el mercado laboral en cuanto a posibilidades de empleo, tipo de puesto de trabajo y remuneración salarial.

Junto a esta interpretación teórica será necesario completar el panorama explicativo de las

relaciones laborales en la actualidad introduciendo una serie de transformaciones exógenas y endógenas que han tenido lugar en el mercado de trabajo real. En especial, el análisis se centrará en las cuestiones relativas a la rigidez del mercado de trabajo y la difusión de formas institucionalizadas de flexibilización laboral.

2.2 Factores determinantes de las condiciones laborales y salariales

2.2.1 Oportunidades de empleo y asignación de puestos de trabajo

La primera fase a tener en cuenta en los mecanismos de inserción laboral de los trabajadores en el sistema productivo se relaciona con las posibilidades y condiciones de entrada y estabilización dentro del sistema de puestos de trabajo disponibles.

Los enfoques tradicionales sobre el funcionamiento del mercado laboral consideraban que las posibilidades de empleo resultaban homogéneas para todos los trabajadores y venían determinadas por el nivel de salario real o la evolución de la demanda agregada. La moderación salarial, la incentivación de la demanda o el incremento de la productividad a medio plazo, constituían medidas necesarias y suficientes para absorber tanto a los trabajadores que pierden su puesto de trabajo como a los que se incorporan por primera vez al mercado. Las complejas características que ha ido poniendo de manifiesto el funcionamiento de las relaciones laborales han provocado una paulatina renovación de las hipótesis explicativas sobre estas cuestiones.

Desde una perspectiva neokeynesiana, manteniendo la concepción cíclica del desempleo, se acepta la existencia real de diferencias en las posibilidades de distintos trabajadores de poder estar ocupando un puesto de trabajo. De hecho, el empleo de determinados colectivos se considera sometido a fuertes fluctuaciones, creciendo significativamente durante los períodos de expansión, pero también,

experimentando significativos descensos durante los períodos de menor actividad.²

Este tipo de cambios se justifica por el comportamiento seguido por las empresas ante procesos de ajuste provocados por cambios en las necesidades de producción. Las posibilidades de estar ocupado o desempleado en situaciones de recesión vienen determinadas por, al menos dos circunstancias. En primer lugar, se enfrentan a una situación de escasez de vacantes de puestos de trabajo, lo que en algunos casos puede suponer un incremento de las dificultades para acceder a un primer empleo en competencia con otros trabajadores desempleados con o sin experiencia laboral.

En segundo lugar, la reacción de la demanda de trabajo a la recesión no lleva a un despido indiscriminado de trabajadores. En un contexto de incertidumbre sobre la importancia y duración que puede tener la caída de la demanda, la estrategia más habitual consiste en reducir la utilización de mano de obra, estableciendo un orden de prioridades que permita reducir la producción en términos cuantitativos causando las menores alteraciones posibles en la calidad del proceso productivo utilizado hasta ese momento.

Por tanto, se despedirá en primer lugar a los trabajadores no imprescindibles para el proceso productivo y cuyo grado de productividad sea bajo o esté en descenso, es decir, trabajadores recién llegados a la empresa o adultos de edades cercanas a la jubilación. Solo cuando la crisis se hace

² Entre los análisis de este tipo, destacan los de CLARK, K.B. y SUMMERS L.H., (1979) y en FREEMAN, R.B. - WISE, D.A. (Comp.), (1982).

persistente comienza un proceso de despido del resto de trabajadores.³

Desde esta perspectiva se estima que la mayoría de esos problemas desaparecerán o se verán reducidos cuando se produzca una reactivación de la demanda de productos que provoque un incremento de la demanda de trabajo. Tal hecho será suficiente para incrementar las posibilidades de empleo ,incluso en el caso de trabajadores sin experiencia , en la medida en que un progresivo aumento de la demanda de trabajo y de la escasez de trabajadores más cualificados haga necesaria la utilización de una mayor parte de la oferta de trabajo disponible en esa economía. En cualquier caso, el nivel de retribución salarial de los trabajadores pertenecientes o no a colectivos desaventajados no se considera un factor importante en las decisiones empresariales.

Incluso admitiendo que parte de los problemas de ciertos trabajadores pueden ser compensados mediante la puesta en práctica de políticas de tipo estructural (programas de formación, incremento de la información en el mercado, etc), se considera que, aunque con ello se conseguirán incrementar las potenciales capacidades de ciertos colectivos para obtener un empleo, ello no hara disminuir significativamente el número de desempleados si existe una reducida cantidad de puestos de trabajo disponibles. Por tanto, el hecho que realmente puede tener efectos significativos sobre el mercado es la utilización de medidas que incentiven el crecimiento de la demanda de producción y de trabajo en la

³ Esta estrategia que relaciona las últimas entradas en el mercado con las primeras salidas en situación de crisis ,es conocida con el término LIFO (Last in,First Out) .

economía.

Cuanto mayor sea el crecimiento de las vacantes de empleo, menores deberán ser las dificultades laborales de los trabajadores, independientemente de las características personales de éstos. No habrá problemas de empleo en una economía con altas tasas de crecimiento del empleo global generadas a su vez por ritmos de crecimiento económico próximos al nivel potencial.

En cambio, en la perspectiva neoclásica se insiste en la validez de las hipótesis que relacionan el desempleo de determinados colectivos con inadecuados niveles salariales. La resistencia a la baja de los salarios nominales y reales, incompatible con el modelo teórico pero observable en la realidad, ha sido justificada en función de alteraciones de tipo institucional exógenas a dicho modelo.

La actuación intervencionista del Estado y el comportamiento de carácter oligopolístico de las organizaciones sindicales constituyen elementos extraños para el normal funcionamiento del mercado de trabajo. Dicho comportamiento bloquea la tendencia a la baja de los salarios en presencia de situaciones de desempleo e impide el ajuste entre oferta y demanda de trabajo.

Tales intrusiones institucionales (salario mínimo, subsidios de desempleo, acuerdos genéricos en la negociación colectiva, etc) determinan que, independientemente de otras consideraciones, la resistencia a la baja de los salarios se convierta en una barrera de acceso para los trabajadores disponibles en el mercado. Esta barrera se ve acrecentada por la existencia de diferencias en las

características personales de los trabajadores.

En este sentido, la Teoría del Capital Humano introduce un nuevo factor determinante de las posibilidades de empleo y de la asignación de puestos de trabajo. El nivel de formación con el que cada trabajador se incorpora por primera vez al mercado laboral implica una heterogeneidad en las posibilidades y condiciones de empleo y remuneración salarial. Cuanto menor o más inadecuada sea la formación adquirida previamente por una persona activa, mayor será su probabilidad de estar desempleado y de recibir un nivel de remuneración relativamente más bajo y con un ritmo de crecimiento más lento a lo largo de su vida laboral.

En consecuencia, las diferencias de formación implican también diferencias en las posibilidades de salir del desempleo entre un trabajador sin experiencia y un trabajador con experiencia. Se introduce una nueva restricción en las posibilidades de decisión que tiene la demanda de trabajo respecto a nuevas contrataciones. La contratación de nuevos trabajadores implica, en mayor o menor medida, un coste adicional fijo asociado a su utilización en el proceso de producción (OI, W. 1962).

La necesidad de proporcionarles una serie de conocimientos específicos sobre su tarea dentro de la empresa representa un incremento de costes y/o una posible alteración del proceso de producción y del nivel de productividad. Cuanto menor sea el nivel de capital humano con que cuenta inicialmente cada candidato, mayores serán los costes de formación que deberán añadirse a la remuneración salarial correspondiente a cada puesto.

Por tanto, la existencia de similares niveles de salario de aceptación entre trabajadores con distintas características se convertirá en una barrera de entrada al mercado de trabajo para una parte de ellos. El mantenimiento de los criterios de maximización de beneficios por parte de la demanda de trabajo y la no flexibilidad a la baja de los salarios de aceptación por parte de los "trabajadores desaventajados" determinará que las dificultades para salir del desempleo sean mayores.

Al contrario que en el enfoque cíclico, se considera que la incentivación del crecimiento de la demanda de productos muestra numerosas limitaciones en cuanto a capacidad para reducir el desempleo de ciertos grupos de trabajadores. La situación crónica de alta tasa de desempleo de estos colectivos no es imputable a una insuficiente demanda sino a fenómenos tales como el alargamiento en el período de búsqueda de empleo, una escasa vinculación con el sistema productivo o una permanente inadaptación a él.

Pero, aún teniendo en cuenta este tipo de consideraciones sobre las diferencias en las posibilidades de empleo debidas a las diferencias en el nivel de cualificación, queda por conocer realmente como se establece la diferenciación de unos y otros trabajadores. El deficiente nivel de información sobre las capacidades productivas en el puesto de trabajo de los distintos candidatos lleva a la necesidad de establecer criterios subjetivos "a priori" y/o a la realización de un proceso de selección y prueba de trabajadores que implica nuevos costes de producción.

La primera vía mencionada de elección entre los trabajadores desempleados, basada en la aplicación de criterios subjetivos, fue modelizada por la Teoría

de la Discriminación. A partir de ella se explica la imputación de distintas capacidades productivas y/o existencia de prejuicios hacia el trabajo de determinados colectivos diferenciados por razón de raza, sexo, etc. Los principales supuestos de su construcción teórica han sido ya anteriormente expuestos.

Sin embargo, esta explicación mantiene aún numerosos puntos oscuros sobre los mecanismos determinantes de las relaciones laborales en la etapa de reclutamiento de los trabajadores. En coherencia con otras corrientes ortodoxas, tal discriminación se considera como un fenómeno excepcional y exógeno al modelo habitual de funcionamiento del mercado de trabajo. Su utilización es atribuible a determinadas empresas y organizaciones de trabajadores o a actuaciones intervencionistas del Estado. Incluso se trata de comportamientos económicamente "irracionales" que finalmente pueden determinar una penalización del mercado para aquellas empresas que establecen sistemas arbitrarios e ineficientes de remuneración diferentes para trabajadores discriminados y no discriminados.

Otras teorías han aportado de forma directa o indirecta nuevas hipótesis sobre estos mecanismos. Así, la teoría de los contratos implícitos plantea una visión de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores en la que, generalmente de forma no escrita, se mantiene una retribución salarial estable o creciente al margen de la evolución del mercado de producción. El mantenimiento de un flujo estable de ingresos salariales implica la necesidad de que los ajustes empresariales ante cambios de la demanda deban realizarse a través de posibles suspensiones temporales de empleo o despidos de algunos trabajadores (normalmente aquellos que se hayan

incorporado más recientemente), en caso de graves problemas para el sostenimiento de las empresas.

Es decir, se considera la existencia de una preferencia de los trabajadores por la estabilidad en el nivel de renta salarial frente a una mayor garantía de estabilidad en el nivel de empleo. Ello se reflejará finalmente en el compromiso empresarial de no reducción del nivel de salario real de los trabajadores ante fluctuaciones en la demanda. No obstante, el salario real de partida deberá ser más bajo en términos relativos (o incluso deberá permanecer algo por debajo del valor de su productividad) para compensar el coste que supone para el empresario respecto a otros sectores en los que no existe tal rigidez a la baja⁴.

El desempleo involuntario y la dificultad para conseguir su reducción en el mercado laboral no debe constituir, realmente, un riesgo para los trabajadores que establecen estos acuerdos, sino más bien un perjuicio para los trabajadores sin empleo que están fuera de este sistema. Así pues, se tiende a concebir un mercado de trabajo en el que existe una abierta oposición entre trabajadores que están dentro o fuera de las empresas o incluso entre trabajadores con antigüedad y trabajadores recién llegados. La existencia de acuerdos sobre estabilidad de salarios constituye un obstáculo para la entrada de nuevos trabajadores en el colectivo de ocupados.

Aunque este planteamiento permitiría explicar la incapacidad de los salarios para responder a situaciones de exceso de oferta de trabajo, la

⁴ Entre los autores encuadrables en este tipo de planteamientos destacan AZARIADIS, C. (1975) y GROSSMAN, S. y HART, O.D., (1981).

aplicación de esta hipótesis teórica a la práctica habitual de las empresas que puede observarse en la realidad suscita algunos interrogantes.

En primer lugar, el mantenimiento de tales garantías salariales no parece generalizable a la mayor parte de la actividad económica. Sólo parece coherente con el caso de relaciones laborales a largo plazo entre empresas grandes (interesadas en mantener un bajo nivel de rotación) y trabajadores con alto nivel de cualificación.

En segundo lugar, cuanto mayor sea la antigüedad del trabajador en la empresa, mayor será el riesgo que implica ser despedido y tener que reiniciar la búsqueda de empleo, independientemente del nivel salarial que esté recibiendo. Tal perspectiva sólo sería asumible por los trabajadores pertenecientes a ciertos grupos ocupacionales.

En tercer lugar, las políticas de ajuste realizadas por las empresas en caso de una caída de la demanda de producción no parecen atenerse en general a pactos tan simples con los trabajadores. Normalmente, están compuestas por una gran variedad de instrumentos laborales y salariales que pueden afectar potencialmente al conjunto de la plantilla.

A pesar de estas divergencias con la realidad, de las hipótesis sobre contratos implícitos se han derivado una serie de argumentaciones prácticas habitualmente utilizadas para justificar la incapacidad de la política económica para resolver el problema del desempleo en presencia de rigideces institucionales y de un enfrentamiento de intereses entre los trabajadores que están dentro y fuera de los sistemas de negociación colectiva.

El comportamiento sindical dirigido prioritariamente a defender los intereses de los trabajadores ocupados y su exclusividad para establecer el nivel salarial vigente en el mercado de trabajo, a través de la negociación colectiva, constituirían factores responsables directos del mantenimiento de situaciones no deseables para el resto de la mano de obra ⁵.

En cualquier caso, es importante tener en cuenta que la corriente de los contratos implícitos intenta explicar porque no funciona adecuadamente el modelo ortodoxo, sin alterar ninguno de los supuestos esenciales sobre cómo funciona el mercado de trabajo. En cambio otras perspectivas teóricas, específicamente centradas en la elección y asignación de puestos de trabajo, han considerado que para explicar esos fallos era necesario cuestionar algunas reglas de funcionamiento, al menos como elementos de análisis universalmente válidos.

En este sentido, el modelo neoclásico ortodoxo mantiene, como regla general de funcionamiento del mercado de trabajo, la existencia de una competencia salarial para obtener un empleo. Pero, alternativamente cabría considerar un modelo explicativo basado en el denominado enfoque de la competencia por los puestos de trabajo. ⁶

⁵ Estos planteamientos resultan incoherentes con la amplia contratación de nuevos trabajadores al margen del control sindical en empresas pequeñas o de nueva creación en un marco de intensa transformación de la estructura productiva. (RECIO, A., 1992).

⁶ El desarrollo de este enfoque, expuesto a continuación con cierto detalle, corresponde a THUROW, L., (1975).

El mercado laboral neoclásico se concibe como un mecanismo válido de acoplamiento de las demandas y ofertas de trabajo de cuyo funcionamiento se derivan diversas señales. Así, la escasez de trabajadores cualificados determina que las empresas reciban señales para incrementar los salarios, lo que a su vez constituye una señal para que los individuos adquieran una serie de cualificaciones que les permitan acceder a esos sectores. En ellos, la preparación educativa y formativa obtenida en el sistema educativo servirá para poder pujar por los empleos existentes.

Sin embargo, estas cualificaciones adquiridas previamente a la entrada en el mercado no están realmente desarrolladas lo que impide que puedan ser utilizados directamente como trabajadores productivos. Por tanto, cabe considerar que se trata de un mercado en el que la oferta de trabajo disponible busca las vacantes de empleo existentes que le permitan completar su formación en el puesto de trabajo. Es decir, solo existirá una oferta de trabajo formada en la medida en que se creen vacantes de puestos de trabajo que permitan obtener la cualificación necesaria. La oferta y la demanda de trabajo no son independientes sino que la primera depende de la evolución de la segunda.

Entre las consecuencias que se derivan de esta concepción del proceso de búsqueda y contratación destaca el hecho de que, al coincidir la oferta y la demanda de cualificaciones del trabajo, resulta imposible establecer un nivel de salario de equilibrio para el cual se vaciaría el mercado.

Como consecuencia de este planteamiento, el proceso de selección que consideran las teorías del

Capital Humano y de la Discriminación puede ser aceptado como válido en cuanto a sus criterios generales. En primer lugar, la estructura de costes de formación de los nuevos trabajadores vendrá determinada por las diferencias en sus características personales. En segundo lugar, el proceso de selección de mano de obra tiene lugar a través de la clasificación de los candidatos de acuerdo con sus respectivos costes de formación. En tercer lugar, se ofrecerá empleo en primer lugar a aquellos trabajadores que generan menos costes de formación por su nivel de cualificación previa o por sus características sociológicas.

Sin embargo, la remuneración y formación recibida por estos trabajadores no tiene porqué ser la misma para similares individuos. En el modelo de competencia salarial, los trabajadores con idénticas características personales e idénticas preferencias formativas recibirán los mismos niveles de remuneración y formación. En el modelo de competencia por los puestos de trabajo ambos aspectos pueden variar, como de hecho ocurre en la realidad. Los puestos de trabajo y sus correspondientes escalas de formación y remuneración son distintas de acuerdo con las preferencias de los empresarios y con su lista de contratación de mano de obra.

Como regla general, los mejores puestos de trabajo se asignarán a aquellos que son considerados como mejores trabajadores y los peores puestos de trabajo a aquellos que son considerados peores trabajadores. Estos últimos puestos de la lista de contratación deberán corresponder normalmente a la cobertura de puestos de trabajo que exigen poca cualificación y por tanto ofrecen muy poca o ninguna formación. No obstante, en realidad, este criterio se

verá modificado según cual sea la situación económica.

En períodos de escasez de mano de obra cualificada, ante la necesidad de cubrir las vacantes de todo tipo existentes, los empresarios se ven forzados a contratar trabajadores que suponen un mayor coste de formación. En períodos de exceso de mano de obra, muchos de estos trabajadores que ocupan los últimos puestos de la lista de contratación, quedarían desempleados. Así pues, las fluctuaciones de la demanda de trabajo no suponen fluctuaciones salariales (modelo de competencia salarial) sino fluctuaciones de las características personales requeridas por las empresas. La difusión de estos procesos de asignación de puestos de trabajo contribuiría a explicar mejor que otras hipótesis, las diferencias observables en las condiciones laborales y salarial de trabajadores que presentan similares características.

De todo ello se deriva que las posibilidades de salir de situaciones de desempleo y los procesos de asignación de puestos de trabajo no vienen determinadas fundamentalmente por las preferencias individuales sobre nivel educativo que debe adquirirse para tener una situación óptima en términos laborales y salariales. El nivel educativo de cada trabajador en términos absolutos resulta menos significativo en este sentido que la posición relativa que supone dicho nivel con respecto al que tengan los demás trabajadores disponibles en cada momento.

Aunque el candidato a ocupar un puesto de trabajo tenga un nivel educativo alto, tal característica no garantiza la obtención de un buen puesto de trabajo y una alta remuneración si se produce un fuerte incremento de la oferta de

trabajadores con similar o superior nivel educativo.⁷

Las conclusiones que se derivan de este planteamiento de la competencia por los puestos de trabajo resultan ser coincidentes o complementarias respecto de la argumentación institucionalista sobre la segmentación del mercado laboral. Las diferencias más importantes entre ambas posturas se derivan precisamente de la concepción compartimentada del mercado laboral en la que insiste la segunda de ellas.

Frente a la mayor parte de corrientes ortodoxas, los enfoques sobre la segmentación del mercado de trabajo no consideran como válidas o suficientes las interpretaciones de las relaciones laborales que llevan a recomendar medidas destinadas a reducir el nivel salarial, mejorar el nivel educativo o incrementar el ritmo de creación de puestos de trabajo.

La estrecha relación de determinados trabajadores con el desempleo a través de un mercado secundario (o un grupo de mercados de tipo secundario) no constituye solamente un problema salarial, educacional o cíclico. Más bien constituye, esencialmente, un problema estructural relacionado con estrategias empresariales a medio-largo plazo de gestión de la mano de obra para situaciones tecnológicas y macroeconómicas cambiantes. Ello lleva a una asignación de puestos de trabajo caracterizada

⁷ Otro tipo de fenómeno detectado en los mercados de trabajo actuales es el requerimiento de altos niveles educativos (por encima de los realmente necesarios para ocupar un puesto de trabajo) como criterio de selección de personal. El continuo aumento del nivel educativo medio provoca procesos de "inflación educacional" que no solucionan los desajustes formativos del mercado. Sobre esta cuestión puede verse BLAUG M. (1981).

por la estabilidad laboral y altos niveles salariales o por la rotación laboral y niveles salariales relativamente más bajos.

La asignación de trabajadores a uno u otro tipo de puesto de trabajo resulta inicialmente de la interrelación entre los comportamientos de trabajadores y empresas. No obstante, el papel fundamental corresponde a las estrategias empresariales, en función de las cuales se toman las decisiones de contratación teniendo en cuenta la correspondencia entre el puesto de trabajo que se desea cubrir y las características socioeconómicas que presenta cada colectivo de trabajadores.

La frecuente pertenencia de determinados colectivos de trabajadores al mercado secundario estaría relacionada con la confluencia de determinadas características habituales entre las que, el nivel de capital humano adquirido, no constituiría un elemento definitivo.

No cabría hablar, por tanto, de un único mercado de trabajo en el que todos los trabajadores con características similares tienen similares oportunidades de empleo y pueden alcanzar puestos de trabajos similares. En realidad, existirán una serie de estratos en los que los trabajadores podrán competir entre sí dentro de cada uno de ellos pero teniendo graves dificultades para pasar de unos estratos a otros, una vez incluidos en alguno de ellos.⁸

⁸ La inclusión inicial en cada uno de estos estratos se explica desde algunos planteamientos sobre segmentación en función de los procesos de reproducción social del trabajo (VILLA, P., 1986).

La falta de movilidad laboral entre los distintos estratos y la estrategia consolidada en el mercado de trabajo consistente en mantener uno o varios de ellos en condiciones laborales no estables, explicaría mejor que cualquier otro factor la persistencia del fenómeno del desempleo y la no inserción definitiva en el mercado de trabajo entre determinados colectivos.

La reducción del desempleo, especialmente entre aquellos colectivos que registran de forma más intensa este problema, no solo consiste en crear más oportunidades de empleo con carácter genérico sino, sobre todo en generar más puestos de trabajo estables. La creación de más puestos de trabajo inestables, aunque reduce temporalmente el problema del desempleo, no genera condiciones favorables para un comportamiento estable de los trabajadores en el mercado, dadas sus desfavorables condiciones laborales.

Las soluciones más adecuadas en coherencia con este planteamiento deberían consistir en realizar una transformación estructural del mercado de trabajo que permitiera reducir los puestos de trabajo de los mercados secundarios e incrementar los puestos de trabajo de mercados primarios.

En este sentido, cabría considerar al menos dos líneas de actuación fundamentales. En primer lugar, la creación o intensificación de medidas antidiscriminatorias que eliminen los mecanismos que cierran el acceso de ciertos trabajadores a puestos de trabajo estables. En segundo lugar, el establecimiento de medidas que alteren la distribución de los puestos de trabajo mediante la transformación de puestos de trabajo ya creados en el mercado secundario en puestos

de trabajo estables.⁹

La discusión teórica sobre la explicación de los mecanismos de asignación de puestos de trabajo lleva ineludiblemente a la necesidad de tratar con mayor detalle las hipótesis explicativas de las estrategias sobre mantenimiento de plantillas estables de trabajadores y/o sistemas de rotación laboral.

2.2.2 Estabilidad y rotación laboral en la empresa

Por lo que se refiere a la gestión de los recursos humanos en la empresa, la teoría clásica consideraba que las decisiones sobre utilización de factor trabajo en el proceso de producción se referían casi exclusivamente a la elección de la cantidad de trabajo que, maximizando beneficios, permitía llevar a cabo los objetivos de producción. Es decir, la combinación capital-trabajo que es posible aplicar en el proceso y el equilibrio entre coste y rendimiento del trabajo constituirían los únicos aspectos determinantes de la relación laboral entre trabajadores y empresarios.

Este esquema teórico resultaba insuficiente para analizar los factores determinantes de las relaciones laborales entre ambas partes del mercado de trabajo y mantenía las relaciones laborales dentro de la empresa como una "caja negra" del sistema económico. En este sentido, la Teoría del Capital Humano supone un decisivo avance en esa dirección ya

⁹ En este tipo de planteamientos se reconoce, no obstante, la dificultad de llevar a cabo estas transformaciones desde el ámbito de actuación estatal teniendo en cuenta que se trata de cambios de carácter fundamentalmente microeconómico. (DOERINGER P.B. y PIRELLI M.J., 1975, p. 316)

que comienza a considerarse el importante papel que juegan en las relaciones laborales, la cualificación de los trabajadores y su necesidad de formación tras su incorporación en el proceso productivo.

La formación específica en el puesto de trabajo se presenta como un elemento básico sin el cual resulta difícil mantener y completar el proceso de producción en la empresa. De su introducción en el modelo de funcionamiento del mercado de trabajo se derivan, directa o indirectamente, una serie de mecanismos que justifican y refuerzan el esquema teórico anterior.

Superadas las barreras de entrada en la empresa, debidas a diversos desajustes entre las características de la oferta y los requerimientos de la demanda, en cuanto a cantidad, cualificación y coste, se presentan para el trabajador dos nuevos aspectos de gran transcendencia: la estabilidad laboral en la empresa y la evolución de su remuneración salarial.

Del modelo ortodoxo sobre el funcionamiento del mercado laboral cabe deducir que se considera la existencia de un alto grado de movilidad laboral entre los distintos puestos de trabajo disponibles. Esta movilidad permite mantener una permanente tendencia hacia la homogeneidad de los niveles de productividad y salarios entre los distintos sectores productivos. Sin embargo, este supuesto se encuentra con evidentes signos de refutación total o parcial al observar las características reales de las relaciones laborales. Una parte importante de la fuerza de trabajo mantiene relaciones contractuales estables en el seno de las empresas y la pérdida de su puesto de trabajo solo se produce en circunstancias excepcionales.

La propia teoría neoclásica ha intentado mostrar en sus posteriores desarrollos como se explica un predominio de la estabilidad laboral compatible con un funcionamiento eficiente del sistema productivo. Una de las respuestas más habituales para explicar la existencia de la estabilidad laboral ha consistido en recordar el proceso institucional de consolidación de las garantías de los trabajadores en las empresas. La presión sindical y las reglamentaciones estatales habrían impuesto tales limitaciones a la libre utilización de la fuerza de trabajo.¹⁰

La necesidad de incorporar formación específica permitiría explicar la estabilidad laboral en la empresa como elemento beneficioso para trabajadores y empresarios. Una parte de los puestos de trabajo existentes en el proceso productivo de cualquier empresa exige la adquisición de conocimientos y experiencia sobre la tarea a realizar. Ello implica un gasto en costes de formación y tiempo demasiado importante para tener que ser realizado de forma habitual pudiendo provocar además alteraciones en la continuidad del proceso de producción.

Así pues, el coste implicado en la formación específica para este tipo de puestos de trabajo se convierte en un desincentivo para la rotación laboral, tanto para el empresario como para el propio trabajador, quien corre el riesgo de tener que reiniciar un proceso de búsqueda y formación con pérdida de ingresos salariales y sin garantías de que

¹⁰ Sin embargo, como señala RECIO, A., (1988), aún aceptando también la existencia real de tales factores institucionales, la estabilidad laboral no puede verse como algo creado a pesar de las necesidades del sistema productivo y ajeno totalmente a las estrategias de las propias empresas

el esfuerzo de formación anteriormente realizado resulte adecuado para el puesto siguiente. La formulación teórica de estos mecanismos y su inclusión en el modelo neoclásico es atribuible a los teóricos del Capital Humano. No obstante, una parte importante de las implicaciones que tal fenómeno tiene para las relaciones laborales ha sido desarrollada por autores institucionalistas, dando lugar a la teoría de los mercados internos de trabajo.

Por lo que se refiere al nivel de remuneración existirán factores positivos y negativos que determinarán el nivel salarial final. Entre los factores positivos estará el nivel de capital humano con que se incorpore al puesto de trabajo así como la mayor o menor disponibilidad de trabajadores con características similares. Entre los negativos se encontrará el mayor o menor coste en formación específica que deba aplicarse para que realice adecuadamente su tarea en el puesto de trabajo. El resultado será un determinado nivel salarial de partida que irá incrementándose de acuerdo con sus posibilidades de promoción dentro de la empresa.

Los mercados internos aparecen como un mecanismo creado por interés mutuo de trabajadores y empresarios estableciendo un sistema de promoción y retribución relativamente aislado de las fluctuaciones macroeconómicas y donde se parte de ciertas garantías, normas e incentivos para asegurar la estabilidad en el puesto de trabajo.

En relación con las cuestiones relativas a la, gestión del factor trabajo, la estabilidad laboral y la remuneración de los trabajadores, merece ser destacada también la teoría de los salarios de eficiencia. En esta teoría se explica el

funcionamiento de las relaciones laborales partiendo de la consideración de que, en la práctica, la estrategia de reducción de los salarios ante caídas en la producción resultará más costosa para las empresas que el mantenimiento de similares niveles salariales. (AKERLOFF G.A. y YELLEN L.J., 1986)

Tal afirmación se justifica desde, al menos, dos perspectivas. En primer lugar, una reducción en el nivel de salario real supone un desincentivo para los trabajadores y, por tanto, una reducción en el nivel de productividad de la empresa. En segundo lugar, el eficaz funcionamiento de la empresa y la obtención del mayor rendimiento posible de los recursos empleados, entre ellos el trabajo, hace necesario el establecimiento de sistemas de control y supervisión de dicha productividad.

La reducción que se produciría en el rendimiento de los trabajadores, como consecuencia de una disminución en la retribución salarial, exigiría un incremento en el gasto dedicado a la supervisión del trabajo. El establecimiento de costosos sistemas de control y el mantenimiento de niveles de salario real por encima del salario de equilibrio se presentan como estrategias alternativas para las empresas.

Por tanto, al considerar que la productividad de los trabajadores depende positivamente de su nivel salarial, el mantenimiento de niveles salariales reales estables o por encima del salario real de equilibrio en cada momento, puede resultar más eficaz y menos costoso que su reducción ya que evita reducciones en el nivel de productividad. Al mismo tiempo, puede permitir reducir, o hacer incluso innecesario, (sobre todo para niveles altos de cualificación) la existencia de costosos sistemas de

supervisión.

Entre las principales vertientes de los modelos de salarios de eficiencia, la conocida como modelo de "regulación del esfuerzo" (o de "disciplina en el trabajo") considera la amenaza de despido como un elemento clave para entender mejor tales planteamientos. Cuanto mayor sea el salario percibido por el trabajador, mayor será el coste que supondrá para éste la pérdida del empleo a consecuencia de incumplimiento de sus deberes.¹¹

Desde esta perspectiva, el desempleo aparece más bien como un factor de presión para su correcto funcionamiento más que como una consecuencia de él. Tanto la capacidad de influencia de la supervisión laboral como la incentivación del trabajo mediante el salario están relacionados con el coste que supone para el trabajador el posible despido en caso de incumplimiento.¹²

En todo caso, las rigideces salariales aparecen en esta teoría como una consecuencia del interés o la colaboración mutua entre empresarios y trabajadores para conseguir, respectivamente, un nivel máximo de beneficios y de salarios. La dificultad para reducir el desempleo no viene determinado por el rechazo empresarial a realizar nuevas contrataciones debido a la existencia de niveles salariales excesivamente altos. Más bien debe interpretarse como una resistencia a contratar trabajadores externos que

¹¹ En este sentido puede verse REBITZER, J.M., (1989).

¹² Por tanto, podría decirse que los trabajadores desempleados aparecen aquí más bien como un colectivo marginal o inadaptado a las exigencias del sistema productivo.

podrían trabajar a un nivel salarial incluso menor pero que supondría la ruptura de las relaciones laborales establecidas.

La posibilidad de realizar , ante situaciones económicas menos favorables, despidos, rotaciones frecuentes de trabajadores o reducciones del salario medio en la empresa generaría un clima de inseguridad e insatisfacción entre los trabajadores ya formados que iría de nuevo en contra del principio de obtención de máximo rendimientos de la plantilla. De una u otra forma, desempleo y estabilidad laboral aparecen como aspectos estrechamente relacionados entre sí.

Otros razonamientos ligados a esta corriente teórica inciden también en un rechazo a la existencia de una misma estrategia de salarios de eficiencia. Se considera la existencia de diferentes mecanismos de retribución y disciplina laboral en función de los distintos segmentos del mercado.¹³ Para niveles de cualificación alto y empleo estable la supervisión (más costosa que en niveles bajos), es sustituida por la confianza y el mantenimiento de altas retribuciones. Solo en los niveles de trabajo menos cualificado y empleo inestable, la amenaza de pasar a la situación de desempleo funciona, de forma predominante, sobre los salarios de eficiencia.

Igualmente, pueden darse diferencias salariales entre trabajadores con similares características personales, dependiendo del tipo de puesto de trabajo que ocupen y de las estrategias de

¹³ Este planteamiento un clara interrelación entre la teoría de los salarios de eficiencia y la teoría de la segmentación que es analizada en el siguiente epígrafe.

gestión de la fuerza de trabajo que se utilicen en los diversos tipos de empresas y sectores productivos.¹⁴

Pero, junto a estas explicaciones de las teorías del Capital Humano y los Salarios de Eficiencia, dirigidas a justificar la preferencia de la empresas por mantener trabajadores estables y bien remunerados se contraponen de nuevo una comparación con la realidad que pone de manifiesto la existencia cada vez más habitual de fenómenos relacionados con un alto grado de rotación de los trabajadores en las empresas.

La existencia de relaciones laborales basadas en un contrato estable y progresivamente mejor remunerado no puede ser generalizable al conjunto del mercado de trabajo. Resulta evidente también la existencia de una serie de ámbitos de relaciones laborales en los que no se establecen tales condiciones laborales y salariales que deben ser explicados adecuadamente. Además, la especial presencia de esta circunstancia entre determinados colectivos constituye de nuevo un elemento de conflicto teórico. De su explicación depende en gran parte la comprensión de los mecanismos que determinan fenómenos como el desempleo y las desfavorables condiciones laborales de determinados trabajadores.

La respuesta neoclásica para este fenómeno consiste en reconocerlo como un hecho excepcional en el funcionamiento del mercado, atribuible a comportamientos exógenos asociados a las características de los individuos que integran tales colectivos. Sin embargo, si la estabilidad laboral

¹⁴ Estas líneas argumentales son desarrolladas entre otros por DRAGO R. Y PERLMAN R., (1989) y DICKENS W.T. y KATZ L.F., (1986).

puede ser explicada tanto por los deseos de los trabajadores como por las propias necesidades del proceso productivo, no hay razón para considerar tan solo los comportamientos de una de las partes para explicar la existencia de contratos de duración temporal, así como fenómenos de rotación laboral entre determinados puestos de trabajo y de situaciones de desempleo.

La interpretación predominante, coherente con la perspectiva neoclásica, considera el alto nivel de rotación como un indicador de la frecuente presencia de los jóvenes (o de otros colectivos como las mujeres) entre el colectivo de parados. La frecuente entrada y salida del sistema productivo, constituiría un factor explicativo adicional para entender la permanente observación de un importante stock de población de esta edad entre el colectivo total de parados en cada momento.

Tanto para esta parte de la oferta de trabajo como para la demanda, este tipo de trabajos son fácilmente sustituibles. Es decir, los trabajadores pueden encontrar con relativa facilidad otro puesto con características similares en otra empresa y, así mismo, el empresario puede encontrar y poner a trabajar en esos puestos a una amplia oferta de trabajadores que solo requieren un mínimo adiestramiento para realizar su tarea con iguales resultados que su antecesor. Ello provoca una alta tasa de rotación puesto que ambas partes no dudan en buscar otro empleo similar o contratar a otro trabajador para tal puesto.

Se tiende a considerar que existe una alta tasa de abandono de los empleos entre los trabajadores recién incorporados a las empresas debido al escaso

atractivo que tales ocupaciones les ofrecen. Esta actitud voluntaria se explica por tratarse de puestos de escaso contenido formativo y sin futuro promocional alguno. (FELDSTEIN M., 1973)

A su vez, ello permitiría confirmar dos aspectos sobre el comportamiento de este colectivo, coincidentes con las circunstancias citadas en el caso de la alta tasa de paro. En primer lugar, sería una muestra de su escaso grado de vinculación con el mercado de trabajo por la ausencia de responsabilidades familiares y la inadaptación a la disciplina de la actividad laboral.

En segundo lugar, la inestabilidad laboral sería una consecuencia lógica del proceso de transición inicial del sistema educativo al sistema productivo. En la gran mayoría de casos, estos trabajadores no disponen de un buen nivel de información sobre el mercado en cuanto a las posibilidades de empleo y remuneración que se ofrecen así como sobre las particularidades profesionales de cada puesto de trabajo. Ello hace inevitable el paso por diversos puestos de trabajo e incluso por diversos tipos de actividades profesionales. Este proceso es imputable sobre todo al propio proceso de búsqueda realizado por el individuo para conseguir el puesto de trabajo más adecuado. La frecuencia de rotación se reduce en el caso de trabajadores adultos una vez que encuentran aquel puesto que mejor se adapta a sus características y preferencias.

No obstante, aunque estas interpretaciones son claramente representativas de una parte de los fenómenos observables en el mercado laboral, no son las únicas posibles a la hora de analizar porqué las tasas de rotación de los jóvenes son relativamente más

altas. El alto nivel de rotación podría interpretarse como indicador de otra serie de circunstancias que en parte se contradicen con las expuestas.

Desde una perspectiva neokeynesiana, el hecho de que se observe una alta tasa de rotación plantea problemas de estabilidad en el empleo pero también puede estar reflejando una mayor facilidad para encontrar un nuevo empleo, al menos en determinados puestos de trabajo. Ello entra en contradicción con los argumentos referidos a las dificultades de los trabajadores de esta edad para encontrar empleo debido a la existencia de rigideces en el mercado laboral y excesivo coste relativo de esta mano de obra.

En algunos de los análisis más recientes, relacionados con explicaciones cíclicas de los problemas de empleo, se pasa a analizar estas cuestiones no a través de la tasa de paro sino a través de la tasa de rotación en el mercado mediante el análisis de los flujos de entrada y salida entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad. (CLARK, K.B., 1989) .

La mayor rotación de colectivos tales como los jóvenes frente a otros como los adultos no se interpreta como una prueba del particular comportamiento de los primeros sino, tal y como se señaló anteriormente, como la confirmación de que el empleo de los jóvenes es más sensible a los cambios en el empleo global.

Más aún, el hecho de que se observen altas tasas de rotación en algunos mercados de trabajo no demuestra que exista un gran dinamismo en él. Ello significaría que prácticamente cualquier joven sin

empleo podría encontrar un trabajo en un tiempo relativamente corto. En realidad, una importante proporción de estos flujos de entrada y salida serían espureos. Aunque es cierto que una parte de la población juvenil tiene cortos períodos de desempleo, su contribución a la tasa de desempleo total es muy reducida. El elemento crucial que explica las situaciones de paro en este caso se encuentra fundamentalmente en la existencia de un "núcleo duro" de jóvenes que permanecen sin trabajo durante largos períodos de tiempo.

En otras interpretaciones incluíbles en esta corriente del paro cíclico, las altas tasas de rotación permitirían demostrar que ciertos colectivos están sobrerrepresentados tanto en las entradas (en períodos de expansión) como en las salidas (en períodos de recesión). Por el contrario, los trabajadores adultos conservan mejor su puesto de trabajo en períodos de recesión pero experimentan un menor número de entradas que dichos colectivos en períodos de expansión. Ello permite un incremento en el nivel de representación de estos colectivos dentro de los ocupados, lo que vendría a demostrar la inexistencia de algún tipo de rechazo especial al empleo de jóvenes por parte de la demanda de trabajo.¹⁵

Pero, sin duda, de entre todas las corrientes teóricas la que realiza un mayor hincapié sobre la diferenciación entre puestos de trabajo estables e inestables es el enfoque de la

¹⁵ No obstante, diversos análisis de carácter dinámico de estas tasas de rotación han llegado a la conclusión de que la finalización de la situación de desempleo se ha podido deber, en una proporción importante, al paso a la situación de inactivos (el llamado "efecto desanimo") y no a la obtención de un empleo. (OCDE, 1984a).

segmentación.

En la perspectiva de la segmentación laboral se considera que la diferenciación entre trabajadores con contrato estable y altos niveles salariales (mercado primario) y trabajadores con contrato temporal y bajos niveles salariales (mercado secundario), responde a comportamientos, fundamentalmente empresariales, destinados a utilizar adecuadamente la fuerza de trabajo, en función de las necesidades tecnológicas y formativas del proceso productivo y de las fluctuaciones en el mercado de productos.

La existencia de relaciones estables con una parte de los trabajadores contratados permite un sostenimiento de las fases fundamentales del proceso productivo y un adecuado sistema de renovación en las vacantes de puestos de trabajo que exigen un elevado nivel de formación específica. Al mismo tiempo, las relaciones laborales de carácter temporal con otros trabajadores permiten cubrir los cambios en las necesidades de empleo debidas a fluctuaciones en la demanda de productos, especialmente en puestos de trabajo que exigen solamente una formación general o una relativamente reducida formación específica.

El mantenimiento de esta estructura en el mercado de trabajo no constituye un elemento transitorio para los trabajadores asignados inicialmente a uno u otro tipo de puestos de trabajo sino que constituye realmente un proceso de retroalimentación de la situación de unos y otros trabajadores. Es decir, lleva a la consolidación de trabajadores con buenas o malas condiciones laborales y salariales. Es decir, el conjunto de mecanismos institucionales establecidos en uno y otro mercado

determina una tendencia al incremento de la segmentación en lugar de a su homogeneización.

Las favorables condiciones laborales, salariales y formativas de los trabajadores del mercado primario estimulan comportamientos de los trabajadores que inciden en un incremento estable del nivel de preparación, remuneración y productividad que resulta positivo tanto para el trabajador como para el empresario. Por el contrario, los trabajadores del mercado secundario se enfrentan a un ambiente poco propicio para la obtención de mayores niveles formativos y que provoca un rechazo a la aceptación permanente de las desfavorables condiciones laborales y salariales del puesto de trabajo que se le ofrece.¹⁶

Ello tiene al menos dos consecuencias importantes. En primer lugar, fomenta el mantenimiento de limitaciones a la movilidad laboral de los trabajadores entre ambos mercados laborales y perpetuando fuertes divergencias en las posibilidades de conseguir una inserción laboral. En segundo lugar, la frecuencia en la rotación laboral resultante de estos mecanismos se mantiene en niveles muy bajos en el mercado primario y en niveles altos en el mercado secundario, respondiendo a las estrategias empresariales e induciendo a un comportamiento del mismo signo entre los trabajadores.

Por otra parte, es cierto que la asignación interna de puestos de trabajo entre puestos estables e inestables responde parcialmente a las necesidades de demanda de trabajo que tienen las empresas en cada

¹⁶ Este proceso, explicado de formas diversas, se conoce en la literatura de la segmentación al término, anteriormente citado, de "efecto realimentación de signo positivo".

momento. Es decir, la asignación de determinados colectivos de trabajadores a unos u otros puestos de trabajo está también influida por la evolución cíclica de la demanda de productos y, por tanto, por la mayor o menor presión para cubrir vacantes de puestos de trabajo en el mercado primario.¹⁷

El hecho de tener en cuenta este aspecto podría llevar a considerar que una política tendente al pleno empleo crearía las condiciones necesarias para que fueran contratados en el mercado primario trabajadores que, en otras condiciones, serían contratados en el mercado secundario. Sin embargo, junto a este factor debe tenerse en cuenta que las decisiones empresariales en esta materia tienden a responder fundamentalmente a otros aspectos tales como los costes y riesgos que comporta dar un status de mercado primario a los trabajadores del mercado secundario o las posibilidades de estandarización del proceso productivo utilizado. (DOERINGER P.B.y PIORE M.J.,1975, p. 313)

Ello explicaría, entre otros fenómenos, la relativa falta de sensibilidad de la estructura interna de los puestos de trabajo y los niveles salariales ante cambios en el mercado de productos y en la disponibilidad de trabajadores.

2.2.3 Determinación de los salarios y estructura salarial

La naturaleza y características de los puestos de trabajo existentes así como los criterios considerados en la utilización del trabajo tienen su

¹⁷ Esta idea se encuentra presente en autores como DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1975), THUROW, L. (1975) y SENGENDERGER, W., (1981).

principal reflejo en la formación de una determinada estructura salarial. Las diferencias observables entre empresas o sectores, o entre categorías profesionales dentro de una misma empresa, son el resultado de una compleja combinación de factores difícil de esquematizar a nivel teórico.

Con carácter general, puede decirse que la polémica teórica y empírica fundamental en relación con los factores que influyen en la determinación de los salarios está vinculada a la importancia concedida, bien a las condiciones generales del mercado de trabajo, o bien a otros factores tales como las estrategias de utilización de la tecnología y el trabajo o las condiciones de competencia en el mercado de productos.

Desde la teoría neoclásica se viene manteniendo tradicionalmente que los salarios de trabajadores con similares condiciones de trabajo e igual nivel de eficiencia deberán tender a igualarse. Para ello, las estructuras salariales deben responder a dos pautas fundamentales basadas en el libre funcionamiento del mercado de trabajo y en el comportamiento individual racional de los agentes participantes: la tendencia a la homogeneización de las estructuras salariales intersectoriales e intrasectoriales y el establecimiento de diferencias salariales por categorías profesionales, exclusivamente en función del nivel de capital humano y la productividad.

Por lo que se refiere a las diferencias entre empresas y sectores, la tendencia a la igualación de los niveles salariales existentes entre trabajadores con similares categorías profesionales, debe venir determinado por los mecanismos existentes

en un mercado de trabajo competitivo. La perfecta movilidad del factor trabajo provoca flujos de trabajadores hacia empresas con mejores condiciones salariales en cada momento, lo cual debe permitir compensar las diferencias salariales que puedan existir.¹⁸

Esa argumentación se basa en una interrelación tan estrecha entre homogeneidad de la estructura salarial y movilidad del trabajo, que resulta difícil la confirmación del primer principio sin la existencia del segundo y viceversa. Es decir, las diferencias salariales aparecen como un factor determinante esencial en los flujos de trabajadores entre empresas y áreas geográficas, pero ello está condicionado por la existencia de una movilidad real y potencial del trabajo. Por tanto, a su vez, la no homogeneidad de la estructura salarial deberá interpretarse como un indicador de la falta de movilidad laboral en el mercado de trabajo y el incumplimiento de las condiciones de un mercado competitivo.¹⁹

La presencia de distorsiones de carácter económico e institucional limitan o impiden la libre movilidad de los trabajadores y perpetúan una fuerte divergencia entre los niveles salariales, al margen de las situaciones de equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo o de crecimiento-reducción del nivel de productividad. Entre las diversas

¹⁸ Si se excluyen las diferencias salariales que puedan derivarse en la práctica de la distinta estructura ocupacional que puede presentar cada empresa o sector.

¹⁹ Un amplio análisis de la polémica sobre los factores de la estructura salarial entre corrientes neoclásicas y no neoclásicas puede encontrarse en MEIXIDE, A., (1988).

repercusiones que se derivan de ello, estarían la existencia simultanea de la persistencia de altos niveles de desempleo y altas tasas de crecimiento salarial o el establecimiento de una estructura salarial dentro de las empresas con niveles de remuneración por encima de la productividad del trabajo.

En segundo lugar, la racionalidad y progresividad en las diferencias salariales, en función del nivel de capital humano y la productividad, se establece como un elemento directamente relacionado con las características educativas y formativas de los trabajadores. Siempre que las condiciones labores no pecuniarias del puesto de trabajo sean semejantes, similares niveles de inversión educativa y formativa dentro y fuera del mercado laboral, deben determinar similares niveles de remuneración en la empresa. El cumplimiento de tal principio se basa en este caso en la necesaria existencia de una perfecta información sobre la cualificación de los trabajadores, así como en la aplicación de criterios racionales de remuneración para todos ellos.

Esta pauta general podrá verse alterada, con carácter excepcional, cuando se produzca la ausencia de tales circunstancias en algunos ámbitos del mercado de trabajo, dando lugar a fenómenos de discriminación salarial basados en la aplicación de criterios "subjetivos" sobre la utilización del factor trabajo o al propio rechazo de unos trabajadores hacia otros.

La insuficiente capacidad explicativa de estos planteamientos teóricos para comprender la formación de heterogéneas estructuras salariales en la práctica genera la necesidad de acudir a otras

propuestas. Frente a la casi exclusiva consideración de supuestos de determinación salarial basados en la existencia de mercados de trabajo competitivos y comportamientos económicos racionales, se introduce la importancia de factores de carácter estructural e institucional. No solo como factores adicionales de carácter excepcional a tener en cuenta en determinadas situaciones, sino como elementos intrínsecos al propio funcionamiento del mercado de trabajo y su estructura salarial.²⁰

Desde una perspectiva estática, la teoría de la segmentación se ha centrado en que la existencia de tal heterogeneidad salarial estaría relacionada con la formación de segmentos de trabajadores diferentes, no competitivos entre sí. La falta de movilidad laboral que impide la homogeneización de la estructura salarial se derivaría de la existencia de una estratificación vertical del mercado de trabajo que establece distintos segmentos salariales en función de las necesidades tecnológicas, formativas y estructurales del sistema productivo.

La heterogeneidad en la estructura productiva en cuanto a tamaño de empresa, posibilidades de utilización de la tecnología, establecimiento de costes competitivos en el sector y capacidad de control del mercado de producción, da lugar a distintas combinaciones en la utilización del

²⁰ La teoría de los salarios de eficiencia, en parte también, la teoría de contratos implícitos, descritas anteriormente, a pesar de establecer hipótesis que contradicen las tesis neoclásicas mantiene, como principal criterio explicativo, el establecimiento de comportamientos de empresarios y trabajadores dirigidos a maximizar la productividad y las preferencias individuales.

trabajo.²¹

El mayor o menor predominio de segmentos de trabajadores encuadrados en mercados de tipo primario o secundario dentro de cada empresa o sector determina estructuras salariales diferentes que difícilmente pueden tender a homogeneizarse, dadas las distintas características de partida que presentan cada unidad productiva y la falta de movilidad inherente al sistema.²²

Las diferencias salariales entre trabajadores con categorías similares mostrarían la insuficiente capacidad explicativa de la determinación salarial en función de la existencia o no de características personales similares. La necesidad de cubrir puestos vacantes en el mercado primario o secundario, con distinta remuneración salarial en tareas similares, puede basarse en la utilización de colectivos de trabajadores con distintas características. La diferenciación salarial refleja en este caso diferencias en el tipo de puestos de trabajo requeridos para llevar a cabo el proceso productivo.

Las diferencias en la estructura salarial solamente responden a criterios de recompensa por la formación y experiencia adquirida o para incentivar la productividad en los mercados internos de trabajo. Es decir, en los puestos de trabajo que requieren

²¹ El desarrollo de estos aspectos ya ha sido expuesto con mayor detalle en el Capítulo I al hablar de los fundamentos tecnológicos de la segmentación en el mercado laboral y de producción.

²² Este planteamiento resultaría especialmente evidente en estructuras sectoriales oligopolísticas, situación que resulta más frecuente de lo que la teoría ortodoxa suele considerar.

estabilidad laboral y formación específica para poder ser adecuadamente desarrollados. Las diferencias entre categorías profesionales se convierten en sí mismos en un sistema que permite organizar la progresiva obtención de experiencia en el puesto de trabajo de acuerdo con el nivel de conocimientos que presente cada trabajador en cada momento. Las diferencias entre trabajadores se consideran un elemento de la organización de la empresa y un sistema de reconocimiento de méritos no discutible para trabajadores y empresarios.

En cambio, para los puestos de trabajo que requieren un menor nivel de formación específica y que no se dirigen a conseguir una mejor adecuación a las características cualitativas y tecnológicas de la producción, se establecen criterios salariales distintos. La remuneración de estos trabajadores estará influida en mayor medida por factores tales como la disponibilidad cuantitativa de trabajadores y la mayor o menor necesidad de ampliar el número de trabajadores contratados.

La combinación de distintos segmentos dentro del sistema productivo y del mercado de trabajo da lugar a una estructura salarial mucho más rígida y compleja de lo previsto en la teoría ortodoxa. La incorporación de algunas de estas premisas puede ayudar a comprender la existencia de distintas remuneraciones para trabajadores que presentan características personales similares, distorsionando parcialmente la escala salarial que debería derivarse del criterio de la cualificación. Así mismo, permitiría explicar la continuación en el crecimiento del nivel salarial medio, determinado fundamentalmente en los mercados internos de trabajo, en presencia de situaciones de alto nivel de desempleo.

Desde una perspectiva dinámica, cabe mencionar otra serie de planteamientos sobre la determinación de los salarios no enfocados específicamente hacia los fenómenos de segmentación de carácter institucional, sino que insisten exclusivamente en los fundamentos puramente estructurales de las diferencias salariales, llegando a conclusiones muy similares. En los modelos de competencia dinámica, la estructura del mercado de productos condiciona de forma decisiva la evolución y estructura de los salarios, provocando la existencia de estructuras productivas similares a las descritas en el caso de la segmentación del sistema productivo.²³

La competencia entre empresas no se considera determinada por los mecanismos de precios y costes, como en la perspectiva ortodoxa estática sino que el elemento fundamental es la competencia a través de la innovación.²⁴

Las empresas compiten en la introducción de innovaciones en su proceso productivo que les permitan adquirir un cierto poder de mercado. No obstante, las ventajas relativas que se derivan de ello no intentan ser aprovechadas para ampliar la cuota de mercado vía reducción de costes, sino para consolidar la posición adquirida y ampliar los márgenes de beneficio a medio-largo a través de incrementos en la productividad. El resto del mercado, cuya amplitud fluctuará en función de la evolución coyuntural de la demanda, será cubierto por otras empresas con menor nivel de

²³ Entre los autores que han desarrollado este planteamiento teórico cabe destacar: MCNULTY, P.J., (1968) y SCHWARTZ N.L., (1982).

²⁴ Esta argumentación es atribuida originalmente a SCHUMPETER, J.A. (1934).

productividad y cuya cuota de mercado y subsistencia no está garantizada.

Las diferencias intraempresariales en el nivel de productividad determinaran las diferencias salariales del mercado de trabajo. La correspondencia entre niveles salariales y productividad se traduce en la existencia de costes laborales unitarios similares entre empresas con remuneraciones muy diferentes.

Incluso las crecientes mejoras en el nivel de productividad de las empresas predominantes en el mercado de productos provocarán una tendencia a la reducción de sus costes laborales unitarios, manteniendo una remuneración más alta para sus trabajadores. Es decir, tiende a consolidarse una estructura salarial que supone costes laborales unitarios más bajos para el conjunto de empresas con mayor productividad y más altos para el conjunto de empresas con menor productividad.²⁵

2.3 Transformaciones reales e institucionales del mercado de trabajo

En las últimas décadas, sobre todo desde mediados de los años 70, la coincidencia de una serie de fenómenos de diversa naturaleza están incidiendo en un incremento de las dificultades de inserción en el mercado de trabajo real, tanto en lo que se refiere a las posibilidades de empleo , como a las posibilidades de estabilidad en el puesto de trabajo.

En primer lugar, la crisis económica de la

²⁵ Entre otras implicaciones, ello supone que los problemas de competencia entre empresas no vienen determinadas solamente por el mercado de trabajo y el crecimiento de los salarios sino también y sobre todo por el mercado de productos y el nivel de productividad. (PALACIO J.I.,1992)

segunda mitad de los setenta y principios de los ochenta provoca una reducción de la demanda agregada y un crecimiento de la inflación y los salarios. Esta coincidencia entre caída de la producción y aumento de los costes genera un grave proceso de destrucción de empleo y estancamiento en el ritmo de creación de nuevos empleos. Ello afectó, tanto a la población activa que se incorporaba por primera vez al mercado de trabajo, como a una parte más o menos sustancial de los ocupados que tenían un puesto estable en el sistema productivo. El fenómeno del desempleo se convierte en el problema más grave de los mercados laborales en países desarrollados, alcanzando una intensidad no conocida hasta entonces, sobre todo entre los jóvenes. Además, en muchos países, aún después de superada la crisis, los niveles de desempleo no van a volver a reducirse hasta las tasas mínimas de los años sesenta y van a mantenerse en valores muy por encima del desempleo friccional.

En segundo lugar, tal situación coincide con una aceleración en el ritmo de introducción de nuevos procesos y productos en el sistema productivo. Ello provoca una serie de desajustes estructurales, más o menos importantes, tales como:

- * reducción de las necesidades de oferta de trabajo poco cualificada y crecimiento de las necesidades de trabajo cualificado

- * incremento de la productividad a través de la introducción de nuevos procesos tecnológicos ahorradores de factor trabajo

- * transformación de los sistemas de organización interna del proceso productivo en las empresas, especialmente en la forma de utilización del trabajo

En tercer lugar, se asiste a un proceso de internacionalización del sistema productivo y a rápidos cambios en la demanda agregada. Por una parte, desde el lado de la oferta de producción, se amplía el campo de acción de la competencia entre empresas y las posibilidades de utilización de los factores productivos. Se incrementa la competencia internacional en productos intensivos en trabajo y bajo contenido tecnológico, debido al surgimiento de nuevos países en vías de desarrollo. Tales países pueden producir con costes laborales más bajos que en los países desarrollados. Al mismo tiempo, se intensifica la competencia entre las grandes potencias industriales por el control de los mercados de productos con alto contenido tecnológico que requieren fuertes inversiones en I+D.

Por otra parte, la demanda de productos registra también importantes y rápidos cambios en lo que se refiere a las pautas de consumo que determinan el tipo de bienes y servicios que deben ser producidos en cada momento por las empresas en competencia. Entre otros efectos, destacan los fenómenos de desindustrialización y tercerización económica que afectan a los niveles de estabilidad y formación de una gran parte de los trabajadores disponibles. Ello supone la salida del mercado laboral de trabajadores sin posibilidad de reciclaje profesional y la entrada de otros nuevos con escasas posibilidades de incrementar su grado de cualificación.

Tanto estos factores de cambio en la oferta y la demanda como la intensificación de la innovación tecnológica están provocando un cambio profundo en las necesidades organizativas del sistema productivo y en las formas de utilización del trabajo.

En este sentido, cabría hablar incluso del inicio de una nueva etapa del desarrollo industrial. La primera habría constituido el paso del sistema de producción artesanal al sistema de producción en cadena (Sistema Taylorista/ Fordista). La actual etapa estaría dando lugar a una segunda ruptura industrial que tendería a imponer sistemas de producción de **"especialización flexible"** con importantes efectos para el mercado de trabajo. (PIORE, M.J. y SABEL, C.F., 1984)

Según este planteamiento, durante la primera etapa, el desarrollo económico se basó en la producción en grandes cantidades, utilizando un gran número de trabajadores poco cualificados. A nivel microeconómico, el funcionamiento del sistema venía determinado por la división del proceso productivo en una serie de tareas laborales relativamente sencillas con el fin de obtener un único producto en grandes cantidades. A nivel macroeconómico, la absorción de la producción era posible mediante una tendencia hacia el pleno empleo de la población activa. El incremento de la ocupación suponía al mismo tiempo un incremento de la capacidad de gasto de la economía en la compra de bienes y servicios.

La nueva situación de crisis de demanda, incremento de la competencia e innovación tecnológica crea importantes dificultades para el mantenimiento de este sistema. En su lugar se hace necesario cubrir mercados de productos ya saturados con series de producción más cortas y diversificadas. Para hacer posible y rentable tal producción flexible resulta necesario establecer un proceso productivo que utilice equipos de capital y trabajo polivalentes. El sistema productivo genera así un nuevo factor de

transformación y flexibilización del factor trabajo en sus vertientes interna y externa.²⁶

En cuarto lugar, como reacción frente a la crisis y a las transformaciones estructurales, la actuación de la política económica se ha dirigido especialmente a la reducción de los problemas de desempleo a través del establecimiento de nuevos sistemas institucionales de funcionamiento del mercado de trabajo. El objetivo fundamental de estas actuaciones es propiciar una utilización más flexible del factor trabajo y un acercamiento entre las características formativas y salariales de los trabajadores y los requerimientos de la demanda de trabajo. La justificación y efectos de estas actuaciones serán desarrolladas con mayor detalle en el siguiente epígrafe.

Como resultado de los cuatro grupos de factores comentados, el mercado de trabajo de los países desarrollados experimenta una serie de cambios en su funcionamiento real que están dando lugar a un alargamiento del proceso de inserción laboral y profesional en el sistema productivo.

En tal proceso de inserción laboral, resulta frecuente identificar la finalización de la fase de transición del sistema educativo al productivo y la obtención del primer empleo con la finalización de la inserción en el mercado de trabajo. Sin embargo, ese momento es tan solo una etapa intermedia del proceso

²⁶ Realmente, este planteamiento de la especialización flexible no parece generalizable, al menos por ahora, a todos los sistemas productivos de los paséese desarrollados. No obstante, constituye una interesante argumentación sobre las causas que están impulsando la transformación de los mercados de trabajo actuales.

de inserción.

Estrictamente, la inserción laboral y profesional no puede considerarse concluida hasta que el trabajador accede a una cierta estabilidad en el empleo y la ocupación profesional. Es decir, cuando, salvo excepciones, su integración en el esquema productivo queda establecida de acuerdo con una determinada cadena de promoción de ascensos en la categoría profesional y en la retribución salarial hasta la finalización de su vida activa.

Desde un punto de vista socio-económico, la fase de inserción laboral puede darse por concluida cuando se accede a las características propias del status de adulto en una sociedad. (CE,1988). Al menos, este parece ser el tipo de proceso que desean recorrer la mayoría de trabajadores que se incorporan al mercado de forma permanente.

Lógicamente, el esquema general de fases de inserción (búsqueda de empleo/ primer empleo/ rotación empleo-paro-inactividad/ inserción definitiva) puede registrar múltiples variantes que dan lugar a procesos más o menos largos de inserción de acuerdo con circunstancias individuales, coyunturales, estructurales e institucionales. Pero, en cualquier caso, el aspecto más importante a destacar es que en los últimos años se aprecia un alargamiento del proceso de inserción respecto a anteriores períodos. El conjunto de distorsiones relacionadas con este fenómeno permiten hablar de una "crisis del proceso de inserción laboral". ²⁷

²⁷ En especial destaca el caso de los jóvenes, ya que junto a la generalización del desempleo juvenil se han producido una serie de distorsiones en los procesos habituales de inserción laboral y profesional que permitirían hablar de una "crisis de inserción"

Por tal crisis debe entenderse, no solo la aparición de graves obstáculos a la integración definitiva en la economía, sino también la formación de nuevos modelos de transición social y económica de los cuales se derivan importantes cambios y contradicciones entre los que cabe destacar, al menos, tres fenómenos.

En primer lugar, la progresiva desaparición de la inserción laboral a través del aprendizaje estable en una determinada tarea productiva. A cambio, tiende a imponerse el sistema de rotación de trabajadores y, ocasionalmente, la contratación definitiva de alguno de ellos.

En segundo lugar, el incremento del número de puestos de trabajo temporal ocupados a lo largo de la fase de inserción. La sucesiva adquisición de una formación genérica en los distintos puestos de trabajo, dada su heterogeneidad o brevedad en muchos casos, no permiten mejorar la cualificación del trabajador ni adquirir las condiciones necesarias para acceder a puestos estables y conocimientos específicos. Además, las múltiples dificultades y la inestabilidad del proceso incrementan el riesgo de frecuentes o largas estancias en la situación de desempleo o inactividad, produciéndose así una pérdida parcial de los conocimientos adquiridos en el sistema educativo.

En tercer lugar, la aparición de nuevas formas institucionalizadas de inserción laboral (contratos-formación, prácticas en empresas, cursos de formación ocupacional, etc) en el marco de las

juvenil" en los mercados laborales (CE,1988)

políticas contra el desempleo y las inadaptaciones entre sistema educativo-formativo. Tales actuaciones adquieren un papel causa-efecto en la difusión de la rotación difícil de determinar.

Este aspecto institucional reviste especial importancia para comprender el nuevo contexto en el que se están desarrollando las relaciones laborales. Se asiste un incremento de la organización e institucionalización de las fases de inserción a través del incremento de las funciones del Estado en la gestión laboral y a través de la externalización de las actividades realizadas habitualmente en el seno de las empresas. En este sentido, cabría hablar de una "socialización del proceso de distribución de la mano de obra". (ROSE, J. 1984,p. 71)

Es decir, el proceso de inserción que se realizaba anteriormente a través de sistemas de aprendizaje en la empresa, se ha reconducido hacia nuevas formas de integración en el sistema productivo más diversificadas y complejas como resultado de la acción estatal y del cambio de estrategia de las empresas. Aparecen así nuevas formas de acceso al empleo y la formación mediante el desarrollo de nuevas modalidades de contratación flexibles y/o incentivadas, instituciones de colocación, sistemas de formación profesional externos a las empresas, etc.²⁸

Al margen de otras consideraciones, estos cambios están determinando un extraordinario retardo del período de inserción definitiva en el mercado laboral para una mayor proporción de la oferta de

²⁸ Un análisis detallado de estos nuevos sistemas institucionalizados de inserción y sus efectos, aplicado al caso del mercado de trabajo francés, puede encontrarse en ROSE, J., (1984).

trabajo. Por tanto, está ampliando también, el tamaño de los mercados de trabajo secundarios en detrimento de mercados estables en las empresas. Sin embargo, a excepción de circunstancias especiales en determinadas actividades y profesiones, ello no debería convertirse en un hecho generalizado en todo el sistema productivo.

Entre los riesgos y distorsiones que este tipo de fenómenos puede introducir estaría la destrucción de los mecanismos necesarios para una adecuada reproducción económica del sistema productivo a nivel individual y colectivo. Desde el punto de vista individual, porque el aplazamiento de la inserción definitiva en el mercado laboral, debido a una situación prolongada de desempleo o incluso de trabajo precario, puede ser un aspecto difícil de compensar en el futuro. Las posibilidades profesionales y salariales en las siguientes etapas del ciclo laboral pueden verse seriamente afectadas.

Desde un punto de vista colectivo, porque en un contexto de rápido cambio tecnológico, la necesidad de que este proceso inicial de adaptación de la oferta de trabajo se produjera de la forma más rápida posible y a través de un proceso de formación lo más cercano posible al puesto de trabajo, sería esencial para evitar estrangulamientos en el proceso de desarrollo económico y acumulación de capital humano.²⁹

²⁹ Desde un punto de vista social y demográfico, se detecta, adicionalmente, una extensión del período de dependencia de los jóvenes respecto de la unidad familiar y, por tanto, retraso del paso a la fase de independencia económica y adquisición de responsabilidades familiares propias.

La inestabilidad laboral pasa así a tener también un especial protagonismo en el proceso de inserción, junto al desempleo, lo que, en definitiva, hace más complejo el análisis del mercado de trabajo. Ello ha dado lugar a una multiplicidad de frentes de análisis con una fuerte interrelación entre sí. Por ejemplo, las fuertes fluctuaciones cíclicas en el nivel de desempleo, sólo pueden entenderse teniendo en cuenta el grado de flexibilidad de cada mercado. A su vez el grado de rotación de los trabajadores, podría relacionarse con las estrategias de utilización del trabajo y la tecnología en el sistema productivo. Así mismo, la evolución de los salarios pierde su categoría de indicador fiable de la situación del mercado de trabajo en términos de escasez o exceso de oferta de trabajadores en cada momento. Más bien responde a otros elementos tales como la indiciación de los salarios frente al crecimiento de la inflación, la evolución de la demanda de productos, etc.

La interpretación de estos fenómenos desde un punto de vista estático o transversal, conduce a identificar tales transformaciones con la existencia simultánea de distintos procesos de inserción con distintas características, unidos con frecuencia a determinados colectivos de trabajadores y determinados sectores productivos. Este hecho genera distintos estratos de trabajadores dentro de un mismo mercado de trabajo. Estos estratos de trabajadores, a pesar de presentar en muchas ocasiones escasas diferencias individuales entre sí, adquieren status laborales y salariales sustancialmente diferentes y aparecen adscritos en distinta proporción a cada tipo de empresa o sector productivo.

La consideración conjunta de estos complejos y heterogéneos mecanismos que tienen lugar en el

proceso de inserción desde un punto de vista longitudinal y transversal ayudan a tener una visión más próxima a la realidad de los cambios y problemas que están produciéndose en el mercado de trabajo. De entre todos ellos, la flexibilización del mercado de trabajo reviste especial interés para comprender los problemas actuales de desempleo y segmentación laboral.

2.4 Rigidez y flexibilidad del mercado de trabajo: la introducción de la flexibilidad externa.

Desde la segunda mitad de la década de los años setenta el desempleo masivo pasa a ser considerado, no solo como un problema en sí mismo para la política económica, sino también como un indicador del ineficaz funcionamiento del sistema productivo y del mercado de trabajo de un país a nivel macro y microeconómico. El enfoque predominante en la explicación de este fenómeno argumenta que en la formación del desempleo existen sobre todo factores de desempleo de tipo neoclásico. Es decir, la fuerte rigidez de los salarios a la baja frente a la evidente caída de la producción explicaría, mejor que ningún otro factor, el acelerado proceso de despidos y la escasa creación de nuevos empleos, a pesar del continuo incremento de los precios por factores de oferta.

Adicionalmente se considera que esta rigidez salarial esta asociada a su vez a otra serie de rigideces de carácter estructural e institucional que contrastan con la necesidad de formas de adaptación rápida del sistema productivo a los cambios técnicos y a la fuerte competencia empresarial. Como prueba de ello, se pone énfasis en el hecho de que, a pesar de producirse, a lo largo de la segunda mitad de los ochenta, una recuperación general de las economías occidentales y una moderación en el crecimiento de los costes de producción, algunos países mantienen tasas de paro muy altas o ,al menos, su caída no es tan rápida como en otros.³⁰

³⁰ Una síntesis actualizada sobre esta polémica puede encontrarse en FINA, L.1991a.

En esta perspectiva va a ser frecuente la referencia a la comparación entre el funcionamiento de las relaciones en el mercado de trabajo norteamericano y europeo. El primero es presentado como un mercado cercado a un modelo de flexibilidad válido en el que la existencia de menores costes de despido, mayor movilidad laboral interna y externa y la aceptación de menores crecimientos salariales en términos nominales ha permitido un menor efecto negativo durante la crisis y una más rápida recuperación a principios de los ochenta.³¹

En contraste, la mayoría de países europeos presentan fenómenos de fuerte indiciación salarial y elevados niveles de protección social. La consecuencia es que durante el mismo período se genera una situación de alta inflación junto a un problema de irreductibilidad de la tasa de paro (en términos teóricos, "histéresis" de la Curva de Phillips).³²

En esta línea, las aportaciones más recientes adscritas al ámbito ortodoxo han intentado precisamente establecer una serie de circunstancias reales que explicarían la persistencia de la tasa de

³¹ Igualmente, aunque desde un punto de vista más bien microeconómico, el modelo japonés de relaciones laborales es presentado también como ejemplo de un sistema más flexible que permite adaptarse mejor a las cambiantes circunstancias de la demanda y del proceso tecnológico. En este caso, las virtudes del modelo se encuentran en la existencia de una intensa flexibilidad laboral interna ya que la movilidad entre empresas independientes es escasa.

³² Entre los trabajos más representativos sobre las cuestiones de la histéresis cabe destacar los de BLANCHARD, O.J., (1986), SACHS, J., (1987) y LAYARD, R. (1990).

desempleo, especialmente en algunos países y entre determinados colectivos.

Con carácter general estos factores estarían provocando desajustes entre oferta y demanda de trabajo ("mismatch") que tienden a incrementar las dificultades para reducir el desempleo, a pesar de que existan vacantes de puestos de trabajo sin cubrir. (BEAN CH., LAYARD R. y NICKELL S., 1986)

Entre la diversidad de factores a considerar como responsables de estas situaciones cabría distinguir tres grupos:

* En primer lugar, cabría mencionar una serie de elementos institucionales, especialmente presentes en países europeos, tales como sistemas de subsidio por desempleo excesivamente protectores y sobre todo estructuras sindicalizadas con un alto grado de centralización de la negociación salarial que generaliza la extensión de altas tasas de crecimiento salarial a todos los sectores de la economía (LAYARD R., 1990).

* En segundo lugar, estaría un grupo de factores relacionados con las dificultades funcionales del proceso de búsqueda de empleo derivados de la insuficiente información sobre las posibilidades de cobertura de vacantes de empleo, la ineficacia de sistemas públicos de colocación de trabajadores, etc.

* En tercer lugar, y ocupando un puesto cada vez más destacado, estarían los análisis centrados en la existencia de desajustes entre los requerimientos de cualificación de la demanda de trabajo y las características educativas y formativas de la oferta de trabajo. En este caso la insuficiencia o

ineficiencia de las políticas de empleo y formación y las rigideces del sistema educativo aparecen como principales elementos responsables de la no reducción del paro.

La demostración empírica de que todos estos factores contribuyen a generar un importante componente de desempleo estructural y no coyuntural suele basarse en la estimación de las distorsiones de la relación paro-vacantes en una economía. Esta relación, conocida como Curva de Beveridge, establece la existencia de una relación decreciente entre tasa de vacantes de empleo y tasa de paro.³³

Una mejora en el funcionamiento del mercado de trabajo conseguiría desplazar la curva de Beveridge hacia el origen. Sin embargo, las estimaciones empíricas realizadas durante los últimos años parecen constatar, al menos en algunos países, una grave dificultad para acercar la Curva de Beveridge hacia el origen e incluso sucesivos desplazamientos de ésta hacia fuera en determinados períodos de tiempo.

Como factores directos de tales desplazamientos cabría destacar los incrementos en los niveles de protección social, el incremento del desempleo de larga duración y la no correspondencia

³³ Si el nivel de paro es superior al nivel de vacantes (puntos a la derecha de una bisectriz de 45°) existe paro por insuficiencia de demanda. Si el nivel de vacantes es superior al de paro existe paro de carácter estructural y friccional. Un funcionamiento normal del mercado de trabajo provoca movimientos a lo largo de esta Curva de tal forma que un incremento de la demanda de trabajo hacia la izquierda a lo largo de la curva supondría una reducción del paro y un incremento de vacantes. Un repaso reciente de estas cuestiones referido a España es el de SAN ROMÁN, E. (1990).

entre oferta y demanda de cualificaciones. El desajuste en este último caso sería especialmente claro al estimar la relación vacantes empleos por grupos ocupacionales. En ciertos países, las ocupaciones de alta cualificación registran un nivel de paro relativamente bajo pero con un elevado nivel de vacantes, mientras que las ocupaciones de baja cualificación experimentan un alto nivel de paro frente a un bajo nivel de vacantes. (SANROMA E., 1990)

En términos de política económica las soluciones que se derivan de estos planteamientos llevan a aconsejar tres tipos de estrategias: reducción de excesivos incrementos salariales derivados del intervencionismo estatal en el mercado laboral y la negociación colectiva, incremento del esfuerzo inversor en capital humano a nivel individual y colectivo, introducción de medidas de flexibilización del mercado de trabajo.

Por tanto, se trata de introducir cambios estructurales en el funcionamiento de un sistema económico cuyas características no responden ya a la nueva situación de crisis, competencia y cambio tecnológico. El marco institucional que se constituyó como resultado de la mayor seguridad obtenida por una parte de los trabajadores en su empleo, su salario real y otras formas de protección social en un contexto de crecimiento económico y bienestar social perjudica en el presente a los trabajadores sin empleo y a la eficiencia de la economía.³⁴

³⁴ Dicho en otros términos, ha dado lugar a una distribución subóptima del empleo y los ingresos de los trabajadores que impide además su adaptación a los cambios en la producción. (MALINVAUD E., 1984, p.90)

La principal actuación, coherente con la aceptación de tales premisas, que puede contribuir a la modificación de los niveles de empleo y salarios es la creación o intensificación de medidas flexibilizadoras. Ello supone, traducido al ámbito estrictamente laboral, la aplicación de medidas tendentes a suavizar o eliminar las trabas a la contratación, despido y retribución salarial, así como la incentivación de la movilidad de los trabajadores a nivel interno y externo (entre empresas, sectores, regiones, etc).

Esta estrategia, unida a la política de moderación salarial en la negociación colectiva, va a presentarse como la mejor vía para recuperar la competitividad perdida frente al exterior, reducir costes y generar empleo adicional. Ello se conseguiría sin tener que aplicar políticas macroeconómicas expansivas que agravasen las tensiones inflacionistas y volvieran a suponer un freno para el crecimiento económico.

De hecho, la aceptación de esta argumentación teórica, en detrimento de las anteriores estrategias intervencionistas, va a dar lugar a la aplicación real de políticas de flexibilización más o menos intensas en la mayoría de países europeos como base de la estrategia de lucha contra el paro durante la década de los ochenta.

En concreto los tres principales tipos de flexibilidad contemplados en esta estrategia general serían los siguientes: ³⁵

³⁵ Una definición más estricta de los diversos tipos de flexibilidad puede encontrarse en BOYER, R., 1986 (Comp.). Algunos de los efectos diferenciales

* La flexibilidad laboral externa o cuantitativa, que permite variaciones en el número de trabajadores en plantilla, en función de las necesidades de producción, mediante la utilización de contratos temporales.

* La flexibilidad laboral interna o funcional, que permite variaciones en las tareas asignadas a los trabajadores en plantilla en función de necesidades de producción y cambios organizativos.

* La flexibilidad salarial, que vincula los niveles de retribución salarial a niveles de productividad individual o a la marcha general de la empresa.³⁶

En la práctica, sólo la introducción de la flexibilidad laboral externa presenta las condiciones adecuadas para ser incorporada rápidamente en el mercado de trabajo y comenzar a producir efectos a nivel macro y microeconómico. Ello se deriva del hecho de que la introducción de nuevas formas legales de contratación por tiempo determinado puede realizarse como una política de empleo estatal independiente cuyo efecto se va a ver impulsado por el comportamiento de empresarios y trabajadores.

que se derivan de la flexibilidad en distintos países europeos se comentan en RUESGA, S.M., (1989).

³⁶ Junto a estas tres formas de flexibilidad es necesario mencionar la utilización real de otras dos: la flexibilización externa mediante la subcontratación con otras empresas y la flexibilización interna cuantitativa mediante variaciones en el número de horas trabajadas. Además existiría una forma extrema de flexibilidad, no institucionalizada legalmente, consistente en la utilización total o parcial de trabajadores en un contexto de economía sumergida o irregular (RUESGA S.M., 1987).

Por un lado, las ventajas que presenta para los empresarios la utilización de estas modalidades de contratación tienden a provocar una inmediata aceptación de esta medida tanto mayor cuanto más flexibles sean las normas de utilización de los contratos. Por otro lado, la existencia de un contexto de alto nivel de desempleo en el que los trabajadores tienen menores posibilidades de seleccionar entre unas u otras ofertas de trabajo permite también una rápida aceptación de la medida entre los trabajadores.

Además se trata de una forma de flexibilización que no se ve dificultado por la necesidad de introducir cambios estructurales en la organización de la empresa sino que por el contrario facilita una utilización más flexible del factor trabajo.

En cambio, la introducción de otras formas de flexibilidad tales como la flexibilidad funcional o salarial presenta una serie de elementos que impiden su efectividad a corto plazo sobre el desempleo y dificultan su introducción exclusivamente desde el ámbito de la política económica. En primer lugar, su aplicación en la empresa requiere ineludiblemente la colaboración entre las dos partes implicadas en el proceso productivo y de negociación colectiva, empresarios y trabajadores, cuyos intereses contrapuestos pueden estar alejados de los objetivos de la política económica y la situación del mercado de trabajo externo a la empresa.

En segundo lugar, se trata de formas de flexibilidad que requieren, en la mayoría de los casos, la realización de importantes cambios en la forma de organización del trabajo y el capital utilizado en la empresa. Su propia aplicación implica

una transformación importante de la forma de llevar a cabo el proceso productivo que puede generar a medio/largo plazo importantes mejoras de la productividad y la competitividad de la empresa pero también importantes disfuncionalidades en el momento inicial.³⁷

La evidente dificultad de poner en práctica estas medidas y la necesidad de enfrentarse en el plazo de tiempo más breve posible al problema del desempleo masivo ha llevado, por tanto, a la flexibilización institucional de mercados de trabajo rígidos a través de una difusión, casi exclusiva, de la flexibilidad laboral externa cuantitativa. La potencialidad de efectos de esta transformación sobre el mercado de trabajo ha dado lugar a cambios importantes tanto en el nivel de empleo como en el nivel de costes laborales. No obstante, por ello mismo, los riesgos de generación de distorsiones que puede provocar una excesiva utilización de este mecanismo son también importantes.³⁸

Entre los efectos positivos derivados de estos cambios en precio y cantidad en el mercado laboral, cabría destacar al menos cinco aspectos:

a) Facilita las decisiones sobre contratación de nuevos trabajadores al reducir los riesgos

³⁷ Un amplio desarrollo sobre los efectos macro y microeconómicos de las diversas formas de flexibilidad puede encontrarse en OCDE, (1986).

³⁸ El análisis con detalle de la polémica sobre la flexibilidad y sus efectos desde el punto de vista de la política de empleo presenta una multiplicidad de cuestiones y opiniones difícil de reflejar en su totalidad. Se exponen aquí solamente, de forma sintetizada, algunos de los elementos que se consideran esenciales.

implícitos de ésta medida. Cuando una empresa decide contratar un nuevo trabajador asume unos determinados riesgos futuros unidos a la posibilidad de tener que incurrir en costes de ajuste de plantilla por cambios en el ciclo productivo. Se considera que estos costes de ajuste son un elemento importante en las decisiones de contratación y despido. Altos costes de ajuste reducen la propensión a contratar y despedir. Por el contrario, bajos costes incentivan ambas decisiones.

Por tanto, la reducción en el riesgo futuro que implica la contratación de un nuevo trabajador y el relativo abaratamiento de su coste respecto a trabajadores fijos y a capital incentivará su demanda. De esta forma, tendría lugar un incremento de la elasticidad empleo/producción que permitiría la creación de un mayor número de puestos de trabajo en períodos de crecimiento económico.

b) Facilita la rápida adaptación de la estructura de producción de las empresas ante cambios en el nivel de demanda. La posibilidad de poder utilizar formas contractuales de tipo temporal, en lugar de contratos indefinidos, facilita estas adaptaciones, al modificar los costes de ajuste. Incluso aunque no exista una alta inestabilidad en el empleo, la simple temporalidad del vínculo y los relativamente mayores costes de indemnización de los indefinidos, hace menos costosas las variaciones en el empleo derivadas de oscilaciones cíclicas. (SEGURA, J. y otros ,1991).

c) Facilita los procesos de selección de nuevos trabajadores para ocupar puestos vacantes en las empresas. Al reducirse la incertidumbre y los costes relacionados con la posible inadaptación del trabajador a los niveles de productividad requeridos,

las decisiones de contratación pueden realizarse con mayor frecuencia.

d) Permite la reducción del número de personas desempleadas y/o de la duración del tiempo de desempleo. El incremento de la tasa de rotación entre situaciones de desempleo y ocupación favorece la disminución del nivel de paro existente en cada momento.

La mayor movilidad del mercado de trabajo reduciría la existencia de colectivos de trabajadores permanentemente apartados del empleo, propiciando el mantenimiento de una conexión con el mercado de trabajo y la formación en puestos de trabajo a través de períodos de contratación temporal que eviten la ruptura del proceso de inserción y el paso a la inactividad.

En especial, se generarían efectos positivos para los trabajadores pertenecientes a colectivos desfavorecidos en el mercado de trabajo por la existencia de barreras a la entrada debidas a la escasa experiencia o el excesivo coste relativo son rechazados en un mercado rígido.³⁹

e) La rigidez de los salarios reales existente en el mercado de trabajo queda compensada por la reducción de costes fijos en caso de despido y por la disminución de los costes laborales debidos a una serie de complementos salariales unidos a trabajadores con relaciones laborales estables.

El cambio en la relación trabajadores

³⁹ En términos teóricos todo ello supondría la reducción de la Tasa Natural de Paro vigente en un país con estos problemas.

fijos/trabajadores temporales implica sobre todo un cambio en la estructura de costes laborales de la empresa, tanto mayor cuanto más importante sea el tamaño del mercado secundario, permitiendo una reducción de la importancia de estos costes en el conjunto de costes de producción de la empresa. En consecuencia, la introducción de esta forma de flexibilidad permite establecer una estrategia de competencia con otras empresas nacionales o exteriores a través de la vía salarial.

Frente a estos planteamientos positivos, cabe considerar también una serie de críticas referidas a los riesgos reales y efectos negativos que puede conllevar una generalización de las estrategias flexibilizadoras del mercado de trabajo. Ello ha conducido a una intensa polémica teórica y empírica sobre los efectos de esta política, que en parte ha sustituido en los ochenta y principios de los noventa a la polémica sobre el origen clásico o keynesiano del paro durante los setenta.

En primer lugar, desde un punto de vista macroeconómico, la comparación entre un mercado laboral rígido y un mercado laboral flexible, pone de manifiesto una alteración en la elasticidad de la demanda de trabajo frente a cambios en los ciclos económicos de producción.

Es decir, se agudiza el comportamiento cíclico del empleo, de tal forma que, en períodos de expansión el crecimiento del empleo será mayor en un mercado flexible, pero también cae más al pasar a situaciones de recesión. Además, la posibilidad de una más rápida adaptación permite hablar de una cierta reducción en las inercias de creación o destrucción de empleo de la fase anterior.

Este efecto procíclico se verá acrecentado en la medida en que se de una mayor sustitución de un tipo de trabajadores por otros, de forma que un mercado de trabajo con un alto grado de flexibilidad externa asistirá a fuertes crecimientos del nivel de desempleo, por encima de lo habitual en ese mercado. La posterior reducción de los niveles de desempleo en posteriores períodos de crecimiento se ha mostrado difícil, normalmente tras un intenso crecimiento del desempleo en el período anterior se tiende a perpetuar una tasa media de paro más alta para períodos siguientes.

Adicionalmente, pueden generarse otros efectos generales de gran importancia que pueden poner en peligro el mantenimiento de una cierta estabilidad económica en el proceso de desarrollo. Por un lado, las fases de recesión generan un mayor incremento del gasto público en protección social que dificulta la posibilidad de lograr un ajuste económico o llevar a cabo políticas de demanda expansivas.

Por otro lado, las fases de expansión impulsan el crecimiento de la población activa ocupada de carácter temporal. En términos de renta se produce un incremento de la población asalariada con capacidad de realizar gastos en consumo y ahorro. En cambio, en fases de recesión económica, si se mantiene la rigidez salarial, un alto grado de flexibilidad permite que la mayor parte del ajuste se realice mediante el despido de trabajadores contratados por tiempo determinado. Además de un retroceso hacia situaciones de desempleo cercanas a etapas anteriores, se produce una reducción de la población asalariada y por tanto una caída de los flujos de renta de las economías domésticas susceptible de realimentar la caída de la demanda de

producción y empleo.

En segundo lugar, desde un punto de vista microeconómico, la excesiva flexibilidad externa se convierte en un obstáculo para la introducción de otros tipos de flexibilidad o la obtención de ventajas competitivas sólidas. Un alto grado de rotación de trabajadores en una proporción importante de puestos de trabajo impide disponer de trabajadores con experiencia en la empresa, en detrimento de avances en la productividad , introducción de tecnologías o posibilidad de aprovechar las ventajas de la movilidad interna. (SENGENBERGER, W., 1988)

La excesiva rotación en puestos de baja cualificación implica la repetición frecuente de costes de formación necesarios para la adaptación del trabajador por mínima que sea la cualificación requerida. En el caso de puestos de mayor cualificación, el relativamente reducido tiempo de estancia en la empresa impide la asimilación de niveles de conocimiento y , por tanto, de productividad, similares a los de trabajadores con antigüedad.

Las ganancias de competitividad se conseguirían solamente vía reducción de costes laborales y no mediante ganancias de productividad y/o introducción de cambio técnico. A corto plazo, ello permite mantener precios competitivos, y garantiza el incremento de beneficios de las empresas, siempre que los costes de producción no se vean incrementados exogenamente. A medio/largo plazo, los incrementos de productividad y la capacidad de adaptación a cambios en la demanda de productos y en los costes de producción , solo parece posible mediante la capacidad de absorción de tecnología y de reorganización

interna.

Estas tendencias no solo están apreciándose en sectores productivos que, por sus características, podrían encuadrarse dentro del denominado mercado secundario. Las posibilidades de utilización de trabajo flexible están siendo aprovechadas también por sectores y empresas que habitualmente mantenían plantillas en las que predominaba el funcionamiento de mercados internos. Parte de estas empresas están recurriendo a fórmulas de trabajo eventual con el fin de traspasar a los trabajadores los costes derivados de las ventajas sociales, el riesgo de recesión cíclica o la posible reducción futura de plantilla por la introducción de tecnología que suponga ahorros de factor trabajo. (APPELBAUM E., 1989, p. 106)

Es decir, los mercados internos estarían cediendo terreno a la utilización de mercados externos. Si bien ello es positivo para dar mayor movilidad al mercado laboral e incrementa las posibilidades de acceso a la ocupación, provoca también un incremento de las dificultades de formación continuada en el trabajo, mantenimiento de riesgo de desempleo y dificultades en la inserción definitiva en el proceso productivo.

Es necesario destacar, no obstante, que tales transformaciones no solo viene determinadas por las posibilidades de flexibilidad. Los factores de competencia y cambio técnico, mencionados anteriormente, están modificando profundamente las estructuras de organización del trabajo y de utilización de los factores productivos, fomentando endogenamente este tipo de comportamientos empresariales.

En tercer lugar, desde un punto de vista social, el principal efecto a considerar es la cuestión de la denominada "precariedad" en el empleo generada por este tipo de flexibilidad laboral.⁴⁰

Tal concepto hace referencia a situaciones de excesiva vulnerabilidad del trabajador debido a la relación laboral atípica que mantiene con una empresa. Ello ocasiona distorsiones relacionadas con el proceso de adquisición de capital humano, desincentivación del esfuerzo en el trabajo, alteraciones en el flujo de renta, etc.⁴¹

En este sentido, no obstante, el límite que separa el proceso de flexibilidad e inestabilidad laboral de la situación de precariedad del trabajadores resulta difícil de establecer y depende del marco institucional en que se desarrolla la difusión de las formas de contratación atípica en cada país. La mayor o menor presencia de factores tales como la incertidumbre sobre la continuidad del trabajo, la capacidad de negociación del trabajador de sus condiciones laborales, el nivel de protección legal y social que se deriva de la contratación o el nivel relativo de remuneración respecto a otros puestos de trabajo, pueden determinar un mayor o menor grado de precariedad para trabajadores con contratos de duración determinada o a tiempo parcial. (RODGERS, G. y J., 1989)

⁴⁰ La generalización de situaciones de precariedad en el empleo derivado de la difusión indiscriminada de la contratación temporal y a tiempo parcial durante los últimos años comienza a ser considerada como preocupante. (OCDE, 1990a)

⁴¹ Incluso, numerosos trabajos empíricos inciden de forma específica sobre los efectos psicológicos individuales y de calidad de vida de estas formas de contratación. Un interesante trabajo en esta línea puede encontrarse en BURCHELL B., 1989.

En cualquier caso, resulta importante destacar de nuevo el hecho observado con carácter general en todos los países europeos de una concentración de las formas atípicas de contratación en determinados colectivos sociales tales como jóvenes y trabajadores poco cualificados, en el caso de los contratos por tiempo determinado y mujeres, en el caso de los contratos a tiempo parcial).

Por último, desde una perspectiva histórica y estructural, algunas críticas se centran en el hecho de que la flexibilización del mercado laboral implica ciertas modificaciones en la configuración del modelo de relación laboral y salarial de tipo fordiano seguida desde los años cincuenta. Este sistema se había basado en un progresivo crecimiento de los salarios, la productividad, el consumo y la producción como vía hacia el plenoempleo. Estos cambios, excesivamente rápidos y profundos en algunos casos pueden romper en parte la relativa coherencia y estabilidad observada hasta entonces en ese modelo.⁴²

A pesar de su aplicación generalizada, el fenómeno de la difusión de la flexibilidad laboral en respuesta a la crisis ha tenido ritmos de penetración y efectos finales muy distintos según los países.⁴³

La situación de partida anterior ha sido especialmente determinante a la hora de conseguir que

⁴² BOYER, R., (1986) realiza un análisis de la evolución histórica del sistema de producción y su relación con la flexibilidad laboral.

⁴³ Dos interesantes trabajos sobre los efectos de la difusión de la flexibilidad en el Reino Unido y en los Países Bajos son, respectivamente, los de STANDING, G. (1986) y NEIBOURG C. (1990)

los correspondientes sistemas productivos absorbieran sin graves distorsiones a nivel individual y colectivo la intensificación de estas medidas. La difusión actual de este fenómeno entre los países desarrollados está poniendo de manifiesto al menos cuatro factores importantes. (OCDE, 1990b)

En primer lugar, las formas y efectos de la flexibilización laboral son distintos dependiendo de la mayor o menor relevancia del movimiento sindical tanto en lo que se refiere a la tradición sobre el control de los puestos de trabajo como en cuanto al momento histórico de reforzamiento o debilitamiento en que se encuentre su capacidad de influencia en el mercado de trabajo.

En segundo lugar, la práctica sobre contratación en la estructura productiva incide también sobre el resultado final. En algunos países, el uso de las formas de contratación flexible tiende a desarrollarse en aquellas actividades productivas que venían utilizando anteriormente formas atípicas anteriormente, mientras que se mantiene estable o se reduce en otras actividades. En cambio, en otros países, debido a diversos factores, sobre todos de carácter institucional, se produce una difusión más homogénea de la flexibilidad laboral.

En tercer lugar, la difusión de la flexibilidad en algunos países se encuentra asociada no solo a una demanda de estas formas de organización por las empresas sino también a la confluencia de otros factores con la introducción de formas de trabajo temporal y a tiempo parcial tales como períodos de expansión económica y del empleo global o evolución de la composición demográfica de la población activa.

Finalmente, en cuarto lugar, las diferencias en los sistemas educativos y formativos, determinan también importantes diferencias en el grado de penetración de la flexibilidad laboral a nivel sectorial y de empresa, dando lugar a distintas situaciones finales en cada país.

2ª PARTE

ANALISIS EMPIRICO DE LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA

CAPITULO III

CAMBIOS ECONOMICOS E INSTITUCIONALES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL (1977-1992)

CAPITULO III. CAMBIOS ECONOMICOS E INSTITUCIONALES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL (1977-1992)

3.1 Principales problemas del mercado de trabajo español

Durante las últimas décadas, el mercado de trabajo español ha venido caracterizándose por la creciente presencia de dos importantes distorsiones en su funcionamiento.

En primer lugar, se observa la existencia de fuertes desequilibrios, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo, entre oferta y demanda de trabajo, dando lugar a altos niveles de desempleo. A partir de unas tasas de desempleo mínimas, se pasa, a lo largo de la década de los setenta y primera mitad de los ochenta, a una tasa global que alcanza valores próximos al 22 % de la población activa. Tras el período de expansión económica de la segunda mitad de los ochenta se consigue una reducción hasta niveles cercanos al 16 % pero, de nuevo, coincidiendo con una caída del ciclo económico la tasa de paro crece hasta el 20 % en el cuarto trimestre de 1992.¹

En segundo lugar, se aprecia una fuerte

¹ Entre los numerosos análisis sobre los problemas y desequilibrios cuantitativos del mercado de trabajo español, desde diversas perspectivas analíticas, destacan especialmente TOHARIA L. (1985), MALO DE MOLINA J.L. (1986), NOVALES, A. SEBASTIAN, C. SERVEN L. (1990), BENTOLILA S. y TOHARIA L. (Comp.) (1991) y el realizado recientemente por JIMENO F. y TOHARIA L. (1993).

heterogeneidad en las condiciones de empleo y salarios de su población activa. Ello ha provocado una compleja **segmentación estructural del mercado laboral** desde diversos puntos de vista. Estas desigualdades han experimentado cambios importantes en los últimos años, coincidiendo con el período de expansión económica y reforma institucional del marco laboral². Entre otros aspectos, cabría destacar tres.

En primer lugar, la población activa juvenil presenta niveles de desempleo y empleo inestable muy divergentes respecto al resto del mercado de trabajo y por encima de los niveles habituales en otros mercados de trabajo.

En segundo lugar, se detecta una ampliación de la compartimentación laboral y salarial entre trabajadores con contratos fijo o con contrato temporal. Los asalariados con contrato temporal alcanzan un nivel medio del 33 por ciento de la población asalariada en 1992, en detrimento de la contratación indefinida y como fenómeno generalizado en el conjunto del sistema productivo. A su vez, esta temporalidad viene asociada a niveles de retribución que están aproximadamente un 60 % por debajo de la retribución de trabajadores fijos.

A ello se añaden desigualdades importantes en el nivel salarial, por razón de sexo, con diferencias del 20 % en la retribución media de hombres y mujeres.

En tercer lugar, junto al alto grado de rotación

² Entre los análisis relativos a la estructura del mercado laboral o a la segmentación laboral y salarial cabe destacar especialmente los de ORDOVAS R. (1979), MEIXIDE A. (1982), FERNANDEZ, F. y TOHARIA, L., (1987) y RECIO, A. (1991).

que se deduce de este elevado grado de temporalidad, persisten fenómenos de paro de larga duración (más de un año) y muy larga duración (más de dos años), así como colectivos de trabajadores de 55 y más años con escasas posibilidades de reincorporación al mercado laboral.

Aunque la diversidad de todos estos problemas dificulta una visión global de la situación actual, como esquema simplificado de referencia, siguiendo razonamientos teóricos expuestos en Capítulos anteriores, cabría distinguir entre un colectivo de personas activas con buenas condiciones laborales (segmento primario) frente a otro colectivo con deficientes condiciones laborales y salariales y frecuente pertenencia a situaciones de desempleo e inestabilidad laboral (segmento secundario).

El análisis de las características y evolución de los desequilibrios cuantitativos y las distorsiones estructurales constituyen, por tanto, como las dos perspectivas más significativas a tener en cuenta para comprender los problemas que presenta actualmente el mercado de trabajo español.

3.1.1 Desequilibrios cuantitativos : crecimiento y persistencia del desempleo

A grandes rasgos, en la evolución general de la actividad ocupación y desempleo durante el período 1977-1992, podrían distinguirse cuatro etapas básicas (CUADRO III.1) :³

* 1ª Etapa (1977-1981): El incremento del desempleo se debe fundamentalmente a la fuerte destrucción de empleo (explica el 93,2 % del aumento neto de parados). La población activa permanece prácticamente estancada.

* 2ª Etapa (1981-1985): Continúa el crecimiento del desempleo. Aunque sigue el proceso de destrucción de empleo, el crecimiento de la población activa aporta un 45,8 % de la oferta de trabajo sin empleo.

* 3ª Etapa (1985-1991): Se invierte la tendencia del desempleo, lográndose una cierta reducción. Las altas cifras de creación de empleo son total o parcialmente absorbidas por el fuerte crecimiento de la población activa.

* 4ª Etapa (1991-1992) Se reinicia un fuerte crecimiento del desempleo. La población activa registra un escaso crecimiento y se aprecia una importante destrucción de empleo en tan solo un año.

³ Un estudio más desagregado sobre el desempleo y los flujos laborales entre actividad, ocupación y paro puede encontrarse en FERNANDEZ, F. y TOHARIA, L. (1991).

CUADRO III.1
VARIACIONES ANUALES NETAS DE ACTIVOS, OCUPADOS Y
PARADOS (1977-1992) (Todos los grupos de edad. En
miles)

	<u>1977-79</u>	<u>1979-81</u>	<u>1981-83</u>	<u>1983-85</u>
ACTIVOS	30,0	50,0	300,7	194,7
-OCUPADOS.	-418,0	-681,2	-185,1	-400,0
	-----	-----	-----	-----
PARADOS.	448,0	731,2	485,8	594,7
	<u>1985-87</u>	<u>1987-89</u>	<u>1989-91</u>	<u>1991-92</u>
ACTIVOS	727,0	512,4	254,0	81,6
-OCUPADOS	722,7	889,4	351,1	-243,8
	-----	-----	-----	-----
PARADOS	4,3	-376,1	-97,1	324,8

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

supera el millón de parados (6,8 %) , en 1982 se alcanzan los dos millones (14,5 %). En 1985 se llega a un punto máximo cercano a los tres millones (el 21,6 % de la población activa).

El fuerte ritmo de crecimiento económico de la segunda mitad de los años ochenta viene asociado a un descenso de medio millón de parados, lo que sitúa la tasa anual de paro en el 16,3 % durante 1990 y 1991.⁵

Este estancamiento en el descenso del desempleo da paso a una nueva tendencia creciente desde el cuarto trimestre de 1991 en que la tasa de paro alcanza el 17,0 % Durante 1992, el crecimiento del desempleo experimenta un ritmo de crecimiento extraordinario, mayor del que se produjo durante la crisis de los setenta. En el cuarto trimestre de ese año la tasa de paro se sitúa en el 20,1 %, lo que sitúa la tasa anual en el 18,4 %.

⁵ La tasa mínima de paro de estos años, según la Encuesta de Población Activa, llega a situarse en el 15,9 % de la población activa en el tercer trimestre de 1990 y el segundo trimestre de 1991.

CUADRO III.2
EVOLUCION GENERAL DEL N° DE PARADOS POR SEXO Y EDAD(1977-1992)

Por sexo:

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>	<u>1991</u>
HOMBRES	465,7	1.247,9	1.901,6	1.640,5	1.263,0	1.191,9
MUJERES	206,2	603,2	1.030,1	1.295,5	1.297,8	1.271,8
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	671,9	1.851,1	2.931,7	2.936,0	2.560,8	2.463,7
Muj./Tot.	30,7	32,5	35,1	44,0	50,7	51,6

- Por edades:

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>	<u>1991</u>
16-29	428,2	1.242,0	1.893,5	1.892,6	1.571,8	1.402,3
30-55	191,3	490,9	841,8	859,4	821,9	903,5
55YMAS	52,5	118,2	196,3	184,0	167,1	157,9
	-----	-----	-----	-----	-----	-----
TOTAL	671,9	1.851,1	2.931,7	2.936,0	2.560,8	2.463,7
Jov./Tot.	63,7	67,1	64,6	64,5	61,4	57,5

FUENTE: INE. Encuesta de Población Activa.

Una primera desagregación por sexo y edad de la evolución del desempleo en España durante el período 1977-1991 permite apreciar la especial incidencia que este fuerte desequilibrio general del mercado laboral español tiene sobre las mujeres y los jóvenes ⁶ ⁷. (CUADRO III.2)

Por sexos, se aprecia como en la evolución del desempleo total, el crecimiento del desempleo femenino cobra progresivamente una importancia sustancial en el conjunto del desempleo. En el período total considerado 1977-1991, las mujeres paradas pasan de representar algo menos de un tercio de la población parada total al comienzo de la crisis a alcanzar un nivel en términos absolutos por encima de la población parada masculina de 1991.

No obstante, esta tendencia no se produce de forma homogénea. Durante la crisis, entre 1977 y 1985, su presencia en el desempleo pasa tan solo del

⁶ Para el análisis desagregado por edades se han utilizado la serie de datos trimestrales homogeneizada por el INE para el período que va del 3er. trimestre de 1976 hasta la actualidad. En ella se procedió al enlace de los datos de la EPA76 con los de la EPA87. Se ha optado por esta fuente al ofrecer una homogeneización para niveles de desagregación mayor que el enlace realizado por el Ministerio de Economía en 1990.

⁷ Aunque en los datos estadísticos de carácter general, el tramo de 25 a 29 años suele considerarse cercano a las situaciones del grupo de adultos e incluido en su tramo de edad, como se verá a lo largo del presente análisis, este subtramo de edad juvenil presenta una serie de características laborales propias, más próximas a los problemas de la población juvenil. Por ello siempre que sea posible se realizarán análisis del empleo y el paro con este grado de desagregación.

30,7 % al 35,1 %. Durante el período de expansión económica, hasta 1991, esta tasa pasa del 35,1 % al 51,6.

Esta evolución en términos absolutos se reproduce también al considerar los niveles relativos de desempleo entre hombre y mujeres de distintas edades. Partiendo de tasas medias de desempleo similares (en torno al 5 %) al comienzo de la crisis, la tasa de paro entre el conjunto de las mujeres activas pasa a registrar niveles por encima de los hombres a lo largo de todo el período 1977-1991.

Al final de la crisis, en 1985, la tasa de paro femenina se sitúa 4,9 puntos por encima de la tasa de paro masculina. Sin embargo, es durante el período de crecimiento económico cuando realmente se acentúan más las diferencias en este aspecto. En 1990, la tasa de paro femenina alcanza un nivel del 24 %, el doble de la tasa de paro masculina tras la importante recuperación del empleo que se produce en la segunda mitad de los ochenta.

Por su parte, el análisis desagregado entre jóvenes y adultos de cada sexo pone de manifiesto un mayor crecimiento de las tasas de paro juvenil entre las mujeres que entre los hombres desde el comienzo de la crisis. En cambio, la tasa de paro de las mujeres adultas se mantiene por debajo de la respectiva tasa de paro masculina durante el período 1977-85. Solo durante el período de expansión económica, la reducción de la tasa masculina frente al fuerte incremento de la femenina, sitúa a ésta 9,4 puntos por encima (CUADRO III.3).

El importante avance de la tasa de actividad femenina durante estos años (del 27,8 % en 1985 al 33,6 % en 1991), impulsada por la coyuntura económica

y el desarrollo social incide, sin duda, de forma decisiva sobre este comportamiento. No obstante, existirían además una serie de dificultades especiales para el acceso al empleo, derivadas de sus particulares características y de las formas de asignación de puestos de trabajo en el mercado laboral, que igualmente pueden estar influyendo en la existencia de esas importantes divergencias.

Por edades, en términos absolutos y en porcentaje sobre el total de parados, el grupo generacional más importante resulta ser el de los jóvenes entre 16 y 29 años. El conjunto de parados de esta edad alcanza un máximo de casi 1,9 millones de parados en 1985, lo que representa el 67,1 % del paro total estimado. Esta presencia se mantiene inalterada hasta 1987, e incluso a pesar de su reducción durante los años siguientes, continua siendo mayoritaria (57,5 % de los parados).

Aunque, los adultos de edad intermedia suponen un porcentaje mucho menos destacado y muy alejado de su peso relativo en el conjunto de la población activa y ocupada, destaca su creciente importancia en la estructura del paro en la segunda mitad de los ochenta. En concreto, los parados entre 30-54 años pasan de representar un 28,7 % del total en 1985 al 36,7 % en 1991. Ello se debe al mantenimiento de una cifra bastante estable en términos absolutos frente al fuerte descenso del conjunto de parados (debido fundamentalmente al descenso del paro juvenil).

En términos de tasa de paro, la población activa juvenil afectada alcanza también un máximo del 39,8 % en 1985. Durante la segunda mitad de los años ochenta, esta tasa consigue reducirse hasta el 27,4 %,

1,3 puntos menos que el porcentaje existente en 1981 (CUADRO III.4).

Como segundo colectivo en importancia se sitúa la población parada adulta correspondiente al tramo de edad entre 30 y 54 años, que alcanza su valor máximo en 1987, con posterioridad al tramo anterior. No obstante, en este caso la importancia que tiene entre su población activa es mucho más reducida, solo alcanza un máximo del 12,4 %, aunque experimenta un cambio ascendente tras el período de recuperación que le ha situado en 1991 en el 11,4 %.

En tercer lugar estaría, finalmente, el grupo de edad de 55 y más años. En coherencia con su escaso peso en el conjunto del mercado laboral, este colectivo supone una parte minoritaria del total de parados y soporta una incidencia relativa sobre su población activa incluso menor que la de los adultos de edad intermedia. Es necesario observar, no obstante, que la medición de la incidencia del desempleo en este grupo puede verse distorsionada por el paso a la población inactiva de una parte importante de las personas mayores de 55 años que pierden su empleo.

La evolución de las posibilidades de estar en paro en el mercado de trabajo español de los jóvenes y del grupo de adultos de edad intermedia, reflejada a través del ratio tasa de paro juvenil/tasa de paro adulto, muestra como la posición de los jóvenes parece especialmente grave durante los primeros años de la crisis. En 1981, la probabilidad de encontrarse en una situación de desempleo para una persona activa entre 16 y 29 años era 3,9 veces superior a la de un adulto entre 30 y 54 años.

Durante el período de expansión dicho ratio se reduce por debajo de 3 hasta situarse en el 2,4 para 1991, 1,1 puntos por debajo del nivel que tenía al comenzar la crisis económica en 1977.

CUADRO III.3
EVOLUCION DE LA TASA DE PARO POR SEXO Y EDAD EN ESPAÑA
(1977-90)

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>
* <u>HOMBRES</u>				
- Jóvenes(1)	9,8	27,6	37,5	21,6
- Adultos(2)	3,3	8,1	12,9	7,7
- Total	5,0	13,4	20,1	12,0
* <u>MUJERES</u>				
- Jóvenes(1)	11,1	30,5	43,5	35,8
- Adultos(2)	1,7	5,1	10,8	17,4
- Total	5,5	16,0	25,0	24,1

(1) Jóvenes (16-29 años)

(2) Adultos (30 y más años)

FUENTE: INE (EPA) y elaboración propia

CUADRO III.4
EVOLUCION DE LA TASA DE PARO POR EDADES (1977-91)

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>	<u>1991</u>
16-29(1)	10,3	28,7	39,8	36,6	29,8	27,4
30-54(2)	2,9	7,4	12,4	12,0	10,9	11,4
55-Más(3)	2,3	5,5	9,6	9,3	8,2	8,0
Total	5,2	14,1	21,6	20,5	17,3	16,3
(1)/(2)	3,5	3,9	3,2	3,0	2,7	2,4

FUENTE: INE (EPA) y elaboración propia.

Es necesario tener en cuenta, no obstante, que las variaciones observadas en los anteriores indicadores sobre la evolución del desempleo por sexo y edad son el resultado de la evolución de los niveles de población activa y ocupada en cada tramo de edad. Para conocer con mayor detalle lo ocurrido realmente en el mercado de trabajo es necesario realizar un análisis de la evolución de ambas magnitudes, es decir de la oferta y la demanda de trabajo en el sistema productivo español.

En este sentido, se ha realizado un estudio detallado de las variaciones netas de las variables stock del mercado de trabajo español entre los colectivos de activos ocupados y parados por sexo y grupos de edad ⁸.

El análisis por sexo de las variaciones interanuales de activos ocupados y parados muestra fuertes caídas de la ocupación tanto entre los hombres como entre las mujeres, especialmente en el período 1977-81. Igualmente, la población activa de ambos sexos registra durante la crisis aumentos moderados o negativos. (CUADRO III.5)

La mayor divergencia se produce en el periodo de recuperación económica. La población masculina registra importantes descensos en el nivel de desempleo debido al fuerte aumento de la ocupación y el moderado crecimiento de la población activa durante el periodo 1987-91. En cambio, la población

⁸ Con el fin de cubrir de forma resumida las variaciones interanuales medias de los catorce años estudiados y de respetar períodos de recesión o crecimiento homogéneos se ha realizado un reagrupamiento en períodos interanuales de dos años.

femenina registra aún aumentos netos de desempleo salvo en el periodo final 1989-91 como consecuencia del intenso crecimiento de su población activa.

El análisis por principales grupos generacionales de estos periodos interanuales permite observar importantes diferencias en la evolución y repercusión de la oferta y demanda de trabajo sobre el crecimiento neto del número de parados. De este análisis cabría destacar: (CUADRO III.6)

- Durante el periodo de crisis (1977-1985):

* El tramo de 16-29 años registra los mayores descensos netos de población ocupada. El proceso de destrucción de empleo en este grupo es especialmente intenso en el periodo 1977-1981. En la segunda etapa de crisis, 1981-1985, aunque el desempleo sigue creciendo a una media de 150 mil parados al año, la continuación del desequilibrio se debe al incremento en las incorporaciones de población activa juvenil.

* Los incrementos del desempleo en el tramo de 30-54 años se explican, en primer lugar, por la fuerte destrucción neta de empleo en los periodos 1979-81 y 1983-85 y, en segundo lugar, por la incorporación de población activa femenina, especialmente desde 1983.

* El tramo de 55 y más años registra incrementos netos del desempleo relativamente bajos debido a que más de la mitad de la destrucción neta de empleo durante la crisis queda compensada por un descenso simultáneo de la población activa de esta edad.

- Durante el periodo de expansión económica (1986-1989):

* El grupo de jóvenes entre 16-29 años registra el

mayor descenso neto en el número de parados. El paro juvenil desciende en 325,2 miles de personas en términos absolutos debido a un incremento neto de empleo de 842,5 miles de personas. Un 38,6 % de ese aumento en la ocupación es anulado por el incremento de la población activa juvenil, incremento que en su mayor parte se produce en la primera parte del período de expansión.

* El tramo de adultos entre 30-54 años experimenta un incremento neto del número de parados de dos mil personas durante los cinco años de expansión económica, a pesar de registrar un incremento en el número neto de ocupados de 747,4 miles de personas. Este fuerte incremento del empleo es absorbido casi en su totalidad por un incremento de 727,4 miles de activos adultos.

* Finalmente, para el tramo de 55 y más años, a diferencia de los anteriores grupos, el proceso de destrucción de empleo y el descenso en la población activa continua hasta 1987. En el período siguiente 1987-90, se produce un cambio en la tendencia habitual en este grupo al registrarse, por primera vez desde los años setenta la crisis, un ligero incremento tanto del número de activos como de ocupados. El resultado final es un descenso neto en el desempleo de esta edad de 30,1 miles de personas.

- En el último período considerado, 1989-91, se percibe el efecto del comienzo de una nueva recesión que se deja notar en todos los tramos de edad con una desaceleración del número de nuevos ocupados, produciéndose una reducción del desempleo menor que en periodos anteriores e incluso un nuevo incremento entre los adultos de 30-54 años. El desempleo total solamente se reduce en 97,4 miles de personas frente

a las 375,2 del período anterior.

Resumiendo lo ocurrido durante las etapas de crisis y expansión, especialmente en lo que se refiere a la evolución del colectivo juvenil (el más afectado por el desempleo) cabe destacar que:

- el principal componente del incremento del desempleo juvenil durante todo el período de crisis parece ser la caída del empleo neto de 872,5 miles de personas que explicaría el 59,5 % del incremento en el número de parados. El 40,5 % restante del incremento del desempleo se explicaría por el incremento de la población activa juvenil en 592,8 miles de personas.
- durante la fase de expansión económica el colectivo juvenil de 16-29 años registra un mayor descenso neto del desempleo que los adultos pero ello se debe, no solo al importante incremento de la ocupación juvenil, sino también a que, en el caso de los adultos, todo el aumento de la ocupación es absorbido por un incremento de la población activa adulta, sobre todo femenina. Este fenómeno no se da con igual intensidad en el caso de los jóvenes, al partir de tasas de actividad masculina y femenina más igualadas.

CUADRO III.5

VARIACIONES INTERANUALES NETAS DE ACTIVOS, OCUPADOS
Y PARADOS por SEXO (1977-1991)

	<u>77-79</u>	<u>79-81</u>	<u>81-83</u>	<u>83-85</u>	<u>85-87</u>	<u>87-89</u>	<u>89-91</u>
HOMBRES							
ACT.	-16,9	172,6	271,7	165,4	422,2	120,5	12,7
OCUP.	-319,3	-338,8	-64,2	-150,2	423,1	498,8	83,8
PAR.	302,4	511,4	335,9	315,6	-0,9	-378,3	-71,1
MUJERES							
ACT.	74,6	-62,4	65,9	100,2	361,8	392,3	241,0
OCUP.	-47,7	-239,7	-62,4	-122,4	344,3	390,7	267,3
PAR.	122,3	177,3	128,3	222,6	17,5	1,4	-26,3

FUENTE: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO III.6

VARIACIONES INTERANUALES NETAS DE ACTIVOS, OCUPADOS
Y PARADOS por edades (1) (1977-1990)

	<u>77-79</u>	<u>79-81</u>	<u>81-83</u>	<u>83-85</u>	<u>85-87</u>	<u>87-89</u>	<u>89-91</u>
16-29							
ACT.	-16,9	172,6	271,7	165,4	422,2	95,1	-115,6
OCUP.	-319,3	-338,8	-64,2	-150,2	423,1	419,4	53,9
PAR.	302,4	511,4	335,9	315,6	-0,9	-324,3	-169,5
30-54							
ACT.	74,6	-62,4	65,9	100,2	361,8	365,6	423,4
OCUP.	-47,7	-239,7	-62,4	-122,4	344,3	403,1	341,4
PAR.	122,3	177,3	128,3	222,6	17,5	-37,5	82,0
55 y más							
ACT.	-27,8	-60,2	-36,9	-71,0	-57,1	51,8	-55,8
OCUP.	51,1	-102,7	-58,5	-127,5	-44,7	69,5	-43,8
PAR.	23,2	42,5	21,6	56,5	-12,4	-17,7	-12,0
Total							
ACT.	30,0	50,0	300,7	194,7	727,0	512,5	254,0
OCUP.	-418,0	-681,2	-185,1	-400,0	722,7	892,0	351,4
PAR.	448,0	731,2	485,8	594,7	4,3	-379,5	-97,4

FUENTE: INE(EPA) y elaboración propia.

3.1.2 Distorsiones estructurales: intensificación de la segmentación laboral.

Además de los importantes desequilibrios oferta-demanda que se derivan de la evolución de la actividad y la ocupación en el mercado de trabajo español, el análisis de la estructura interna de la actividad y la ocupación pone de manifiesto también la existencia de una gran heterogeneidad del mercado en varios aspectos importantes. Entre otros, cabría destacar tres:

A) El divergente grado de representación laboral por sexo y edad de la población ocupada y parada respecto de su importancia en la población activa⁹.

B) El divergente grado de presencia relativa por sexo y edad de la población ocupada asalariada entre las situaciones de empleo fijo o temporal.

C) Las divergencias salariales apreciables en razón de sexo, edad y tipo de contrato.

A) Grado de representación laboral:

Por sexos, durante el período de crisis, no se aprecian divergencias en el grado de representación de hombres y mujeres en el conjunto de activos, ocupados y parados. La distribución de hombres y mujeres activas del 70 % - 30 % se mantiene, con ligeras variaciones a favor de los hombres activos, en

⁹ Estas divergencias no solo se refieren al peso relativo de cada colectivo en el conjunto del desempleo. Además habría que tener en cuenta fenómenos tales como el Paro de Larga Duración que en 1988 alcanza a más del 40 % de la población parada. Sobre esta cuestión puede verse PRIETO, C., (1987).

el colectivo de ocupados y parados. Se observa, no obstante, una ligera tendencia creciente en el peso relativo de las mujeres paradas (CUADRO III.7).

Esa tendencia se manifiesta de forma acusada, como consecuencia de las transformaciones que tienen lugar a lo largo del período de expansión, en 1990 el peso relativo de hombres y mujeres en las distintas situaciones del mercado laboral registra una distorsión importante. Las mujeres incrementan 4,8 puntos su peso relativo en la actividad (del 30,3 % al 35,1 %) pero ello se refleja en un ligero aumento en la ocupación de 2,8 puntos (del 29 % al 31,8 %) y un fuerte incremento en el colectivo de desempleados de 17,1 puntos (del 35,1 % al 52,2 %).

La aproximación a la segmentación por edades partiendo también de la comparación del peso relativo que cada tramo de edad tiene dentro de los colectivos de activos, ocupados y parados en el mercado de trabajo español, muestra distorsiones mucho más importantes que en el caso anterior. (CUADRO III.8)

Cualquier intento de analizar los problemas de segmentación de un mercado laboral debe considerar un colectivo de referencia que, dada su presencia mayoritaria en el colectivo de ocupados y su posibilidad de obtener condiciones de trabajo (y/o retribución) consideradas normales o medias, puede ser asimilado como segmento primario del mercado. A partir de ello es posible establecer ciertas comparaciones con el resto de colectivos y situaciones.

En el caso que aquí se estudia, el tramo de adultos entre 30 y 54 años constituye aproximadamente el 50 por ciento de la población activa y mantiene a lo largo del período 1977-1990 un peso relativo entre

los ocupados muy similar. Por tanto, parece lógico considerar este colectivo como segmento primario o de referencia.

De acuerdo con esta hipótesis el primer elemento a destacar es que los jóvenes aparecen infrarepresentados en la ocupación y sobrerrepresentados en las cifras de paro con respecto a su peso relativo en la población activa total, hecho que no ocurre en el caso del segmento de referencia.

Durante el período estudiado, 1977-1990, los valores medios porcentuales muestran que los jóvenes entre 16-29 años representan algo más de un tercio de la población activa. En cambio suponen el 29 por ciento del total de ocupados y el 64 por ciento de los parados. Los adultos entre 30 y 54 años suponen en torno a la mitad de la población activa y de la población ocupada pero tan solo un 30 por ciento de los parados.

Por último, el tramo de edad de 55 y más años suponen el 15 por ciento de la población activa, el 17 por ciento de la población ocupada y, tan solo, el 7 por ciento de la población parada ¹⁰.

El análisis de las tendencias registradas a lo largo de todo el período, como resultado de los diversos cambios ocurridos (fuertes variaciones del ritmo de crecimiento, cambios estructurales e institucionales) , muestra el siguiente balance:

- El tramo juvenil de 16-29 años ha incrementado en

¹⁰ Es necesario tener en cuenta el probable paso de una parte importante de la población parada de 55 y más años a una situación de inactividad ante las graves dificultades para encontrar un nuevo empleo.

2,7 puntos su peso relativo en el total de activos. En cambio, tras la fuerte caída durante los años de crisis y la recuperación en la etapa de crecimiento, mantiene una importancia en el empleo casi igual a la de 1977. Con un 59,2 por cien de los parados alcanza su nivel más bajo en este colectivo pero sigue siendo el grupo mayoritario.

- El tramo de adultos entre 30-54 años presenta una mayor participación tanto en la población activa como en la población ocupada. Su aumento de representación entre los trabajadores con empleo resulta incluso más significativa que en el caso de los jóvenes. Es también, sin embargo, el grupo de edad que más incrementa su peso relativo en el total de parados.

- El tramo de adultos de 55 y más años pasa a tener un peso relativo muy reducido en los tres colectivos como reflejo de las crecientes dificultades que encuentra este grupo generacional para mantenerse dentro del mercado de trabajo en los últimos años. Este es un aspecto importante, sobre el cual se volverá más adelante, y que puede estar relacionado con factores tales como cambios ocupacionales y modificaciones en el marco de relaciones laborales en España.

Una visión más clara de estos aspectos puede conseguirse a partir del establecimiento de un sencillo indicador laboral que refleje, en forma de ratio, la situación de equilibrio o distorsión del peso relativo de cada colectivo en forma de ratio.

A tal fin, se considera un "índice de representación laboral" para los ocupados y otro para los parados de cada tramo de edad (CUADRO III.9). Como puede verse , este indicador toma para el tramo 30-54 años un valor medio próximo a 1 en el caso de

los ocupados y un valor medio de 0,6 en el caso de los parados.

Por tanto, siguiendo con el planteamiento expuesto anteriormente, los valores 1 y 0,6 podrían servir como valores de referencia normales en el mercado de trabajo para colectivos con condiciones favorables en el mercado laboral, a efectos del establecimiento de una comparación de la posición relativa del resto de colectivos.

Los tramos juveniles de 16-19 años y 20-24 años muestran una importante divergencia en su índice de representación respecto a los niveles medios, sobre todo durante los años de crisis económica alcanzando niveles mínimos entre 0,5 y 0,7. Al final del período de crecimiento de los ochenta, el índice de representación de los ocupados jóvenes consigue reducir parte de la distorsión generada. Tal recuperación resulta insuficiente respecto a la situación de partida. La evolución resulta similar en el caso del tramo 25-29 años aunque en este caso se mantienen siempre valores muy próximos a 1.

Los desequilibrios entre colectivos son aún más graves si se considera un índice de representación de los parados jóvenes respecto a su presencia en la actividad. Mientras que estos presentan valores cercanos al doble de su presencia entre los activos jóvenes, el valor del tramo de referencia expresa un peso relativo de los adultos parados cercana a la mitad de su peso relativo entre los activos. Dentro de los tramos de edad juvenil, las diferencias son también importantes aunque con tendencias convergentes. Mientras que el índice de representación parados/activos de los dos primeros tramos se reduce durante el período de expansión, el tramo de 25-29

años mantiene una tendencia creciente.

La posición de los adultos de 55 y más años, tanto en el caso de los ocupados como de los parados, aparece más cercana a los parámetros de referencia, siendo ligeramente superior su índice de representación por lo que se refiere a la ocupación y ligeramente inferior en el caso del desempleo.

CUADRO III.7
EVOLUCION DEL PESO RELATIVO DE ACTIVIDAD, OCUPACION Y
PARO POR SEXOS EN ESPAÑA. (1977-90)

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>
<u>ACTIVOS</u>				
- Hombres	71,2	71,1	59,7	64,9
- Mujeres	<u>28,8</u>	<u>28,9</u>	<u>40,3</u>	<u>35,1</u>
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>OCUPADOS</u>				
- Hombres	71,3	71,7	71,0	68,2
- Mujeres	<u>28,7</u>	<u>28,3</u>	<u>29,0</u>	<u>31,8</u>
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>PARADOS</u>				
- Hombres	69,3	67,4	44,9	47,8
- Mujeres	<u>30,7</u>	<u>32,6</u>	<u>55,1</u>	<u>52,2</u>
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: INE y elaboración propia

CUADRO III.8
EVOLUCION DEL PESO RELATIVO DE LOS PRINCIPALES TRAMOS
DE EDAD EN ACTIVIDAD, OCUPACION Y PARO EN ESPAÑA. (1977-
90)

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>
<u>ACTIVOS</u>				
16-29	32,0	33,0	35,0	34,7
30-54	50,8	50,6	50,0	52,0
55 y más	<u>17,2</u>	<u>16,4</u>	<u>15,0</u>	<u>13,3</u>
Total...	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>OCUPADOS</u>				
16-29	30,3	27,4	26,9	29,9
30-54	52,1	54,6	55,8	55,4
55 y más	<u>17,6</u>	<u>18,0</u>	<u>17,3</u>	<u>14,7</u>
Total...	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>PARADOS</u>				
16-29	63,7	67,1	64,6	59,2
30-54	28,5	26,5	28,7	34,6
55 y más	<u>7,8</u>	<u>6,4</u>	<u>6,7</u>	<u>6,2</u>
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: INE y elaboración propia

CUADRO III.9
EVOLUCION DE INDICES DE REPRESENTACION LABORAL POR
EDADES (1977-1990)

Ocupados/Activos(*)

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>
- 16-19 años.....	0,90	0,67	0,57	0,76
- 20-24 años.....	0,95	0,82	0,71	0,83
- 25-29 años.....	0,99	0,98	0,93	0,94
- 30-54 años.....	1,02	1,08	1,11	1,06
- 55 y más.....	1,02	1,09	1,15	1,10

Parados/Activos()**

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1990</u>
- 16-19 años.....	2,91	3,00	2,55	2,25
- 20-24 años.....	1,92	2,07	2,03	1,89
- 25-29 años.....	1,13	1,15	1,25	1,32
- 30-54 años.....	0,56	0,52	0,57	0,66
- 55 y más.....	0,45	0,39	0,45	0,47

(*) Ratio Peso Relativo Ocupados /Peso relativo Activos Totales, para cada tramo de edad.

(**)Ratio Peso Relativo Parados /Peso relativo Activos Totales, para cada tramo de edad.

FUENTE: INE (EPA) y elaboración propia

B) Grado de temporalidad

Durante los últimos años, como ya se ha señalado, el mercado de trabajo parece haber alcanzado un alto grado de dinamismo. En función de las cifras de empleo asalariado puede decirse que la creación neta de empleo asociada a cada incremento del PIB alcanza cifras en términos absolutos y relativos no conocidas anteriormente en la economía española. En el período 1970-1974, un incremento medio del PIB del 6,5 por cien provocó un incremento medio del 3,3 por cien en el número de asalariados (a un ritmo anual de 211,3 miles de personas más en términos absolutos). Entre 1986-1990, el crecimiento medio del PIB del 4,6 por ciento produjo un incremento del 4,9 por cien (es decir, 392,9 miles de asalariados más en términos absolutos cada año). Así mismo, el nivel de desempleo se reduce por fin de forma relevante, aproximadamente en medio millón de personas. La tasa de paro pasa del 21,9 por cien en 1985 al 16,3 por cien en 1990.

Este es, sin duda, uno de los factores implicados en la reducción de distorsiones que afectaban a la ocupación y el desempleo. La reducción de los niveles de desempleo y las mayores oportunidades de empleo parecen haber favorecido especialmente a los jóvenes durante este período.

Sin embargo, se produce otro cambio importante, los trabajadores con contrato temporal pasan a suponer un tercio de la población asalariada. Este hecho puede suponer que el paso de un mercado rígido a un mercado flexible también puede haber modificado la significación de las cifras laborales. En un mercado rígido, a diferencia de mercados con alto índice de temporalidad, una gran parte de los

nuevos ocupados suponía la creación de puestos fijos y salida definitiva del desempleo.

De acuerdo con una encuesta por muestreo realizada por el Ministerio de Economía y Hacienda en 1984, (año de la reforma del marco legal) el índice de temporalidad del mercado de trabajo español (porcentaje de trabajadores con contrato temporal sobre total de asalariados) estaría situado en torno a un 7,6 por cien. (ESPINA A., 1991)

No obstante, los datos oficiales sobre este aspecto del mercado de trabajo, a través de la Encuesta de Población Activa, solo comienzan a ser elaborados desde el 2 Trimestre de 1987 (CUADRO III.10). En los cinco años completos que pueden analizarse se ha pasado de 1,2 a 3,0 millones de personas con alguna forma de contrato temporal. Tomando como referencia este último período el índice de temporalidad se habría multiplicado por dos, al pasar del 15,6 por cien en 1987 al 32,2 por cien en 1991. Considerando el dato estimado en 1984 como estimación inicial, el porcentaje de población asalariada con una relación laboral temporal en nuestro sistema productivo se habría multiplicado por 4,2 en ocho años.

En el mercado de trabajo actual se aprecia como una parte mayoritaria de ese empleo se crea mediante contratos de duración temporal e incluso se produce una reducción del colectivo de trabajadores con contrato fijo. (CUADRO III.11). Ello permite hablar de un proceso de sustitución de trabajo fijo por trabajo temporal en el conjunto de la economía española.

Resulta interesante observar, además, como

en el período 1990-91, el inicio de una fase descendente en la economía española se traduce en una menor creación de empleo temporal y una mayor destrucción neta de puestos de trabajo fijos.

CUADRO III.10
DISTRIBUCION DE LOS ASALARIADOS SEGUN TIPO DE
CONTRATO E INDICE DE TEMPORALIDAD 2º-Trim. (En miles
y porcentaje)

	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>
1.Temp.	1.225,8	1.851,4	2.334,7	2.750,3	3.018,9
2.Indef.	6.635,7	6.420,9	6.452,8	6.466,8	6.361,3
	-----	-----	-----	-----	-----
3.Total	7.861,5	8.272,3	8.787,5	9.217,1	9.380,2
Indice Temp.					
(1)/(3)	15,6	22,4	26,6	29,8	32,2

Fuente : INE (EPA).

CUADRO III.11
INCREMENTO NETO DEL N° ASALARIADOS POR TIPO DE
CONTRATO 2º trim.(Increm. en miles y porcentaje)

	<u>1987-88</u>	<u>%Inc</u>	<u>1988-89</u>	<u>%Inc</u>
* Contr.Temp.	625,2	7,9	483,3	5,8
* Contr.Indef.	- 214,9	-2,7	31,9	0,3
	-----	-----	-----	-----
TOTAL.....	410,3	5,2	515,7	6,2
	<u>1989-90</u>	<u>%Inc</u>	<u>1990-91</u>	<u>%Inc.</u>
* Contr.Temp.	415,4	4,7	268,5	2,9
* Contr.Indef.	14,2	0,2	-105,4	-1,1
	-----	-----	-----	-----
TOTAL.....	429,6	4,9	162,9	1,8

Fuente : INE (EPA) y elaboración propia.

El efecto de estos cambios ha modificado de forma destacada la estructura de contratación por tramos de sexo y edad. Tal y como se refleja en el Cuadro III.12, los índices de temporalidad inicialmente considerado se multiplican por valores entre 1,6 y 2,3 entre 1987 y 1991.

Los índices medios de temporalidad por sexo se multiplican por 2 y 2,1 en hombres y mujeres respectivamente, acentuando la divergencia inicial y situando la diferencia entre ambos sexos en 8,9 puntos. No obstante, las mayores divergencias se registran entre los distintos tramos de edad, los tramos más afectados por la difusión de la contratación temporal son los de 20-24 y 25-29 años, aunque el tramo de jóvenes adolescentes mantiene el índice más alto del 80,6 %.

La situación inicial desagregada que es posible analizar desde 1987, muestra que los asalariados jóvenes partían ya de un elevado nivel de temporalidad en ese año. El índice es 3,1 veces superior a la media en el caso del tramo de 16-19 años y 2 veces superior en el caso de los jóvenes de 20-24 años. La generalización del proceso de flexibilización se manifiesta incluso entre los trabajadores adultos. Partiendo de niveles relativamente bajos, los niveles medios de adultos entre 30-50 años y 50 y más años se sitúan en 20,7 y 13,1 % . El resultado final es también un incremento de la divergencia entre segmentos de edad tal que el nivel de temporalidad máximo es 6,2 veces superior al nivel mínimo. Esta segmentación será objeto de un amplio análisis en el Capítulo IV.

C) Diferencias salariales

El tercer elemento de segmentación a tener en cuenta se manifiesta en el nivel salarial de los trabajadores por sexo, edad y tipo de contrato. Aunque lógicamente pueden existir diferencias salariales entre distintos tipos de trabajadores, los distintos niveles de remuneración medio que se registran en el mercado de trabajo español no parecen suficientemente justificados por criterios objetivos.

La situación laboral y salarial de distintos colectivos de trabajadores constituye una de las facetas más importante de las distorsiones en el mercado laboral ya que la posibilidad de contratar a costes salariales más bajos explicaría el mayor uso en períodos de expansión de determinados colectivos de trabajadores tales como jóvenes y mujeres con contrato temporal.

La Encuesta Piloto sobre Ganancias Salariales, realizada en 1991, a partir de las respuestas de trabajadores asalariados incluidos en la EPA, muestra una divergencia media del 21 % entre el salario bruto de hombres y mujeres asalariados. La desagregación por tramos de edad registra una diferencia mínima entre los jóvenes de distinto sexo y máxima entre los adultos. (CUADRO III.13)

El análisis de las retribuciones de menor a mayor nivel de edad, como indicador de la evolución de las retribuciones a lo largo del ciclo vital de cada trabajador pone de manifiesto la existencia de una evolución real similar a la considerada por las teorías del Capital Humano. La ganancia salarial registra un continuo crecimiento hasta llegar a los tramos de edad adulta en que comienza a decrecer.

No obstante, tal evolución mantiene diferencias importantes por sexo. Además, el nivel salarial máximo de los hombres asalariados se alcanza en el tramo de 35-44 años mientras que en las mujeres se produce en el tramo anterior de 25-34 años.

Por tipo de contrato las diferencia estimada entre la ganancia salarial media de un trabajador con contrato fijo o con contrato temporal se sitúa entre el 30 y el 40 %. Esa divergencia se amplía hasta casi el 50 % entre los hombres con contrato indefinido y las mujeres con contrato temporal.

CUADRO III.12
INDICES DE TEMPORALIDAD POR SEXO Y GRUPOS DE EDAD
 (2º Trim. de cada año)

	<u>1987</u>	<u>1991</u>	<u>91/87</u>
<u>Por Sexo:</u>			
* Hombres:	14,4	29,3	2,0
* Mujeres:	18,4	38,2	2,1
<u>Por Edad:</u>			
* 16-19.....	48,0	80,6	1,7
* 20-24.....	31,5	66,5	2,1
* 25-29.....	18,8	44,0	2,3
* 30-50.....	13,1	20,7	1,6
* 50 y más....	7,6	13,1	1,7
	----	----	----
Total....	15,6	32,2	2,1

FUENTE : EPA (INE) y elaboración propia.

CUADRO III.13
GANANCIA SALARIAL MEDIA SEGUN SEXO, GRUPOS DE EDAD Y
TIPO DE CONTRATO. 2º Trimestre de 1991. (Miles de
ptas. y porcentajes).

* Por sexo y tramos de edad

	(1)	(2)	(3)	(2)/(1)	(2)/(3)
	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>TOTAL</u>		
16-24	901,2	881,0	891,7	97,7	98,8
25-34	1.297,4	1.265,8	1.284,8	97,6	98,5
35-44	1.668,5	1.228,7	1.549,4	73,6	79,3
45-54	1.440,6	958,7	1.306,1	66,5	73,4
55-64	1.400,3	1.051,2	1.295,8	75,1	81,1
65-más	1.510,3	986,9	1.191,2	65,3	82,8
	-----	-----	-----	----	----
TOTAL	1.394,7	1.102,5	1.294,2	79,0	85,2

* Por tipo de contrato y sexo

	(1)	(2)	(3)		
	<u>Contrato</u>	<u>Contrato</u>			
	<u>Indefinido</u>	<u>Temporal</u>	<u>Total</u>	<u>2/1</u>	<u>2/3</u>
- HOMBRES	1.588,0	989,0	1.422,0	62,3	69,5
- MUJERES	1.304,0	789,1	1.157,0	60,5	68,2
	-----	-----	-----	----	----
TOTAL.	1.485,6	915,2	1.325,7	61,6	69,0

Fuente: INE-EUROSTAT. Encuesta Piloto s/. Ganancias Salariales.

3.2 Factores económicos determinantes

Los altos niveles de desequilibrio entre oferta y demanda y de distorsión estructural solamente son explicables por la especial confluencia de un conjunto de factores de carácter coyuntural, estructural e institucional sobre el sistema productivo y el mercado laboral.

Algunos de los factores causantes más importantes se deducen de forma inmediata de la observación de las variables coyunturales más importantes. Otros factores, de carácter estructural e institucional, aparecen de forma subyacente pero presentan también un poder explicativo importante que ha sido quizá subestimado en numerosos análisis centrados excesivamente en la explicación del desempleo. Una visión más completa de las circunstancias que han determinado los problemas del mercado de trabajo español a lo largo de las últimas décadas requiere tener en cuenta ambos grupos de factores.

En primer lugar, se analizará la evolución de las principales variables macroeconómicas así como las estrategias de política económica ligadas a su evolución. En segundo lugar, se hará hincapié sobre algunos elementos estructurales que han ido definiendo paulatinamente un sistema productivo con numerosas contradicciones y distorsiones internas. Esta perspectiva estructural parece ofrecer una mejor explicación de mantenimiento de tales problemas laborales en la actualidad al margen de alteraciones coyunturales. Por último, en tercer lugar, se hará una referencia a las cuestiones salariales del mercado

de trabajo español. El crecimiento del nivel salarial y su incidencia sobre los costes de empleo y producción constituyen un elemento de polémica permanente en la discusión sobre los problemas del mercado de trabajo español.

3.2.1 Factores coyunturales y política económica

El ritmo de actividad económica constituye, sin duda, uno de los principales ejes explicativos de la evolución del desempleo en cada momento. Junto a él, la evolución de las estrategias de política económica a corto plazo ofrecen una primera explicación de los altibajos observados en el nivel de desempleo.

A grandes rasgos, podría decirse que la evolución de tales variables en la economía española ha sido muy similar a la seguida por otros países. La coyuntura internacional ha determinado durante las últimas tres décadas una sucesión de períodos de crecimiento, crisis y recuperación económica que ha afectado de forma generalizada a la mayoría de países desarrollados. Así mismo, el fuerte desarrollo económico de los años cincuenta y sesenta, determina uno de los períodos de crecimiento demográfico más importante del siglo.

Sin embargo, dentro de esa homogeneidad en la evolución general, la economía española ha presentado habitualmente dos diferencias importantes. En primer lugar, el comienzo y final de cada período de crecimiento o recesión se ha producido con un cierto desfase temporal respecto a los principales países desarrollados. En segundo lugar, la intensidad de los efectos expansivos o recesivos ha sido sustancialmente mayor en el caso de España, lo que ha

determinado cambios coyunturales más drásticos en su economía.

El análisis coyuntural del mercado de trabajo español sitúa el inicio de los problemas de desempleo al comienzo de la crisis económica provocada por el incremento de los precios de la energía a mediados de los años setenta. Tras un largo período de recesión de diez años, el cambio de tendencia de esta y otras variables, unido a los efectos de la política de ajuste, determinaron una etapa de recuperación del empleo entre 1986-1990. El nuevo giro desfavorable de las variables coyunturales que se aprecia desde el segundo semestre de 1990 explicaría de nuevo, el estancamiento y posterior caída del empleo en el mercado de trabajo español (CUADRO III.14).¹¹

La delimitación del papel jugado por las variables coyunturales requiere una descripción más detallada de las dos etapas ya concluidas.

* Período de crisis (1975-1985)

Durante esta etapa, la mayoría de países comienzan a experimentar los efectos del incremento de los precios del petróleo en 1973-74 de forma casi inmediata. En cambio, en el caso de España, tal situación no se inicia hasta 1976-77. Este retraso parece imputable a la actitud, neutralizadora primero y pasiva después, de la política económica nacional de los primeros años de la crisis. La situación de transición política de esos años permite una difusión

¹¹ El rápido crecimiento del desempleo en la etapa más reciente, especialmente a lo largo de 1992, resulta, no obstante, difícilmente explicable a partir solamente del análisis coyuntural y requerirá la mención de factores estructurales e institucional.

de los efectos de la crisis que resultará después difícilmente controlable. (FUENTES QUINTANA, E. 1988)

Como en cualquier otra economía, el fuerte incremento de precios del petróleo provocó un complejo proceso de inflación, caída de la demanda y déficit exterior. Sin embargo, el efecto negativo fue especialmente grave en el caso de España debido a su alto grado de dependencia energética y al retraso en la adopción de medidas de política económica.

El período recesivo se ve agravado con el impacto del segundo incremento del precio del petróleo. Durante el período 1981-1985, el proceso de cierre de empresas y desinversión alcanza su punto álgido. El balance al final de esta etapa es el despido definitivo de aproximadamente un millón de trabajadores que se añade al excedente de trabajadores recién incorporados al mercado y no absorbidos por el sistema productivo. Se alcanza así una tasa de paro que afecta casi al 22 por ciento de la población activa y supone en torno a tres millones de parados en términos absolutos.

Aún en esta perspectiva coyuntural, la exclusiva atención al ritmo de actividad económica y a los principales componentes de la demanda agregada durante la etapa 1975-1985, resulta insuficiente para justificar la generación de un desequilibrio cuantitativo de tal magnitud. Dos elementos coyunturales de diversa naturaleza vienen a completar o a ofrecer una explicación alternativa de lo ocurrido.

El primer factor hace referencia al fuerte incremento de los salarios reales. Las interpretaciones teóricas predominantes consideran que

la importante caída del empleo en algunos sectores productivos y la especial resistencia a la creación de nuevo empleo de este período solo puede comprenderse teniendo en cuenta este hecho. Durante la década de los setenta, el incremento de los salarios reales habría sido especialmente intenso en el caso español debido a diversas circunstancias.

Así, en los primeros años de la década, incluso antes del inicio de la crisis, es posible observar ya fenómenos de fuerte crecimiento salarial. La etapa anterior de congelación salarial y ausencia de negociación colectiva de los años cincuenta y principios de los sesenta había dado paso a una expansión de los salarios basada en el establecimiento de numerosos complementos salariales difícilmente controlables.

Por su parte, el inicio de la transición política en el marco de una situación de hiperinflación, abre el camino a procesos de negociación colectiva e intensificación de los conflictos laborales en el que el criterio de aumento salarial se basa hasta 1977 en conseguir mejoras sucesivas del poder adquisitivo por encima de la inflación del período anterior.

Aunque dicho criterio se modifica a partir del citado año, pasando a considerarse expectativas de inflación más bajas sin pérdidas de poder adquisitivo, entre 1978 y 1981, persiste un fuerte ritmo de crecimiento salarial al margen de la evolución de variables como la productividad y sin el establecimiento de una adecuada política de rentas.

Tal evolución de los salarios ha conducido a la consideración de que la destrucción de empleo

que tiene lugar durante la segunda mitad de los años setenta se debe sobre todo al excesivo crecimiento de los costes laborales. Dicho en términos teóricos, el desempleo durante dicho subperiodo de la crisis habría tenido un carácter más bien neoclásico que keynesiano. Los efectos de la caída de la demanda agregada habrían tenido por tanto un papel secundario respecto al efecto negativo de los salarios. (SAN ROMA, E., 1987)

Desde el inicio de la década de los ochenta, sin embargo, la consolidación de pactos salariales globales parece modificar ese panorama. Los sindicatos aceptan el criterio de la moderación salarial a cambio de una recuperación de beneficios empresariales que permita la recuperación de la inversión y el empleo. De hecho, se produce un cambio de tendencia en la evolución real de los salarios que provoca incluso pérdidas de poder adquisitivo.

No obstante, a pesar de esta moderación salarial, la primera mitad de los años ochenta seguirá caracterizándose por una situación de crisis y destrucción de empleo. La inversión productiva no parece reaccionar al descenso de costes laborales, manteniendo tasas muy bajas o negativas. La causa de esta contradicción parece encontrarse en un factor adicional.

El segundo factor está relacionado con las políticas de ajuste económico. La aplicación de políticas económicas restrictivas dirigidas a reducir la inflación, habría determinado una mayor ralentización del ritmo de actividad económica que el propiamente derivado del encarecimiento de costes

productivos.¹²

La reacción de la política económica ante la crisis, tras el período de pasividad y especialmente al producirse el segundo choque del precio del petróleo, consiste en establecer como objetivo prioritario el control de la inflación mediante la contención del crecimiento de la oferta monetaria, la reducción del gasto público y el incremento de la presión fiscal.

Este comportamiento encuentra su justificación teórica y práctica tanto en el reforzamiento de las estrategias monetaristas restrictivas frente a las políticas de demanda expansiva y como en su aplicación generalizada a nivel internacional. No obstante, la introducción de estas medidas supone el establecimiento de importantes distorsiones macroeconómicas ya que se trata de paliar los efectos de una inflación de costes (que supone restricciones en la oferta agregada) con una reducción de la demanda agregada.

A pesar de la reducción de la inflación que se consigue durante la primera mitad de los ochenta, ello no parece tener los efectos positivos esperados sobre las expectativas empresariales. En cambio, las restricciones impuestas a la demanda agregada se convierten en un obstáculo más en las posibilidades de recuperación del ritmo de producción nacional.

El mantenimiento de un bajo nivel de consumo y el encarecimiento del crédito, unido al descenso de la renta salarial derivado del éxito de la política de

¹² Un amplio análisis en este sentido es el realizado por FINA, L., (1991b).

rentas, determinan un marco coyuntural desfavorable para un crecimiento económico a corto plazo. Aunque ello permitió el ajuste macroeconómico que requería la economía española desde el comienzo de la crisis, la ausencia de medidas compensatorias pudo constituir un factor de alargamiento de la fase de crisis española¹³.

* Período de expansión (1986-1989)

El período de crecimiento económico que se había iniciado en los principales países desarrollados desde 1982, alcanza de nuevo con un cierto retraso a la economía española. La recuperación, a nivel internacional, del ritmo de actividad y el empleo de esos años coincide todavía en España con el período de ajuste.

Solo desde finales de 1985, la confluencia de factores positivos externos e internos modifican el panorama existente. La caída de precios del petróleo, la consolidación de la recuperación económica internacional y la estabilidad política y económica nacional determinan el inicio de una fase de recuperación económica española. Los niveles de crecimiento del PIB y las tasas de inversión, superan ampliamente los niveles de crecimiento de otros países. Entre 1986 y 1989, la tasa media de crecimiento de la actividad económica alcanza el 4,7 por ciento.

Tal intensidad en el ritmo de crecimiento español ha sido interpretado habitualmente como una

¹³ La continuación en el proceso de pérdida de empleo de estos últimos años de la crisis cabría relacionarla, por tanto, con los postulados del paro keynesiano.

muestra de la capacidad de desarrollo que mantiene aún la economía española frente a otros países así como al positivo efecto de la competencia comunitaria tras la entrada en la CE.¹⁴

En cualquier caso, el cambio de tendencia coyuntural tiene un efecto inmediato que se manifiesta en una fuerte recuperación del empleo y en el descenso de la tasa de paro por primera vez desde el inicio de la década de los setenta. El fuerte ritmo de creación de empleo aparece como el instrumento más importante para mejorar la situación de numerosos colectivos con problemas en el mercado de trabajo.

El intenso incremento de la demanda de trabajo, generado por el fuerte ritmo de inversión y el crecimiento de la demanda agregada, encuentra en este período un amplio margen de maniobra en los importantes excedentes de colectivos de desempleados (especialmente, jóvenes y mujeres) que se habían mantenido en situación de desempleo o inactividad durante la crisis.¹⁵

Pese a todo, el desempleo tan solo se reduce en medio millón de personas, aproximadamente, durante dicho período. Ello demuestra la existencia de dificultades especiales para solucionar el problema del desempleo en el mercado de trabajo español.

¹⁴ Esta interpretación se ve matizada cuando se tiene en cuenta que la economía nacional se incorpora al ciclo expansivo internacional tres o cuatro años más tarde que los demás países, partiendo además de niveles de recesión y desinversión mucho más graves que habían dejado al sistema productivo en una situación límite.

¹⁵ La importante influencia que puede haber ejercido también la reforma del marco legal de contratación será tratada posteriormente.

En la perspectiva coyuntural que estamos tratando, la principal responsabilidad de este comportamiento ha sido imputada, en los análisis teóricos y empíricos predominantes, a la evolución de los salarios. En concreto, los salarios habrían mantenido un crecimiento más ajustado a la evolución de la inflación, pero sus tasas de crecimiento habrían sido superiores al avance de la productividad. Este encarecimiento de los Costes Laborales Unitarios habría afectado sobre todo a las posibilidades de creación de empleo de la economía española.

CUADRO III.14
EVOLUCION DE LOS PRINCIPALES INDICADORES
COYUNTURALES DE LA ECONOMIA ESPAÑOLA (1981-91)

	<u>PIB</u>	<u>FBC</u>	<u>Inflación</u>	<u>Empleo</u>	(*) <u>Salarios</u>
1981	-0,2	-3,3	14,5	-1,8	13,1
1982	1,2	0,5	14,4	-1,0	12,0
1983	1,8	-2,5	12,2	-0,6	11,4
1984	1,8	-5,8	11,3	-2,7	7,8
1985	2,3	3,8	8,8	-1,0	7,9
1986	3,2	10,1	8,8	2,3	8,2
1987	5,6	14,0	5,2	4,5	6,5
1988	5,2	14,0	4,8	3,6	6,4
1989	4,8	13,7	6,8	4,1	7,8
1990	3,7	6,7	6,7	2,6	8,3
1991	2,4	1,6	5,9	0,2	7,9

(*) Incremento Salarial Pactado

Fuente: INE y MTSS.

CUADRO III.15
EVOLUCION DE OCUPADOS TOTALES POR SECTORES EN
ESPAÑA(1977-90) Valores absolutos y Peso Relativo

	<u>1977</u>	<u>1981</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1990</u>
Valores absolutos:					
AGRIC.	2.603,3	2.106,9	1.949,0	1.721,8	1.485,5
IND.	3.374,5	2.981,4	2.593,1	2.747,1	2.978,1
CONSTR.	1.207,3	966,7	776,0	925,9	1.220,5
SERV.	5.136,5	5.164,5	5.303,3	5.970,9	6.894,8
Total...	12.321,6	11.219,5	10.621,4	11.365,7	12.579,8
Peso Relativo:					
AGRIC.	21,1	18,8	18,3	15,1	11,8
IND.	27,4	26,6	24,4	24,2	23,7
CONSTR.	9,8	8,6	7,3	8,1	9,7
SERV.	41,7	46,0	49,9	52,5	54,8
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FUENTE: INE y elaboración propia

Por último, a medio camino entre los factores coyunturales y estructurales, entre las principales factores considerados para explicar el fuerte crecimiento del desempleo global y juvenil en España, cabe mencionar aquí el protagonismo concedido a los factores demográficos. En concreto, al incremento de la población activa en España a consecuencia del "boom demográfico" de los años sesenta y setenta.¹⁶

El grave desfase alcanzado durante la crisis económica entre oferta y demanda de trabajo se habría debido especialmente a la coincidencia en el mismo período de tiempo de una caída de la contratación, sobre todo juvenil, con un excepcional incremento de la incorporación de nueva oferta de trabajo al mercado laboral. Dado que más de la mitad del desempleo en términos absolutos corresponde a trabajadores jóvenes, el factor demográfico pasa a considerarse como un factor de gran relevancia en la explicación del nivel de desempleo total.

No obstante, si bien parece haber un acuerdo en que el crecimiento del desempleo durante la crisis tuvo que ver en gran medida con un fuerte proceso de destrucción de empleo, parece difícil de determinar, en cambio, la influencia real debida a la evolución de la oferta de trabajo. Ello se debe a la multitud de elementos, a veces contrapuestos, implicados en la variación de las variables poblacionales que realmente

¹⁶ Los diversos análisis realizados sobre la influencia del cambio demográfico en los problemas del mercado de trabajo español han ofrecido conclusiones divergentes en esta materia. Entre estos análisis cabe destacar los de EVANS, J. (1986), DE MIGUEL, C., AGÜERO, I., (1986).

pueden ejercer una presión directa sobre el mercado de trabajo.

La evolución de la población española durante las últimas décadas, la observación de los principales indicadores demográficos pone de manifiesto, sin duda alguna, la presencia de importantes variaciones durante el período considerado.

La etapa que va desde mediados de los años cincuenta hasta finales de los setenta constituye el intervalo temporal de más fuerte crecimiento tanto en el número de nacimientos como en los indicadores relativos de natalidad y fecundidad. De entre estos indicadores, la tasa de fecundidad es considerada habitualmente como uno de los más representativos. Partiendo de niveles en torno a 2,5 hijos por mujer en el período 1950-55, esta tasa se sitúa durante el período en valores superiores a 2,6 y alcanza un máximo de 2,9 entre 1965-1969, bajando hasta 1,9 en el período 1980-84.

En segundo lugar, el análisis de la evolución del ritmo de incorporaciones a la población potencial desde 1977, es decir, desde que se inician realmente los efectos de la crisis económica, muestra una incidencia muy distinta según grupos de edad.

Teniendo en cuenta que la edad mínima legal de incorporación al mercado de trabajo se establece hasta 1976 en 14 años y en 16 años a partir de esa fecha, puede deducirse que el impacto sobre la oferta de trabajo del crecimiento demográfico del período 1955-1979 debe producirse, en principio, durante el período 1969-1995.

No obstante, solo aquellas personas que deciden buscar trabajo en el mercado son consideradas como población activa, es decir, como oferta de trabajo real que debe ser absorbida por la demanda de trabajo que genere la economía. La evolución de la tasa de actividad por edades y sexo se encuentra condicionada por numerosos factores de carácter socioeconómico. Entre otras tendencias cabría mencionar cuatro fenómenos importantes durante la etapa reciente en España.

En primer lugar, la progresiva caída de la tasa de actividad entre los jóvenes del tramo de 16-19 años debido al incremento de la tasa de escolarización y al alargamiento del período de estudios¹⁷. En segundo lugar, las escasas posibilidades de empleo pudieron actuar también como elemento moderador del ritmo de incorporación a la población activa de jóvenes y mujeres.

En tercer lugar, una compleja serie de circunstancias está determinando un peso decreciente de la población activa de más de 55 años en el mercado de trabajo. La confluencia de diversos elementos desfavorables en el mercado laboral para este colectivo está determinando, tras la pérdida del empleo anterior, un incremento en las situaciones de paso a la inactividad (o a mercados sumergidos). En cuarto lugar, la tendencia al aumento de la tasa de actividad femenina está ejerciendo un papel importante pero solo parece tener una influencia decisiva durante los años de expansión económica.

¹⁷ Es necesario tener en cuenta que la edad de entrada más habitual en el mercado laboral está experimentando importantes transformaciones en España. En concreto, la edad de entrada estimada a partir de diversos criterios estadísticos, habría pasado de 16,5 años en 1971 a 23,7 años en 1986. (GARRIDO J., 1991)

La compleja interrelación de estos y otros elementos demográficos, económicos y sociales hace difícil de determinar la incidencia real que ha podido tener el crecimiento de la población durante los años de la crisis macroeconómica. De cara al futuro, el esperado descenso de la presión juvenil sobre el desempleo puede suponer un cierto alivio para los problemas del mercado laboral¹⁸. No obstante, debe tenerse en cuenta que la reducción del desempleo y la integración profesional depende sobre todo de otros factores y que, además, simultáneamente, están apareciendo nuevos problemas relacionados con otros colectivos como las mujeres y adultos.

3.2.2 Problemas estructurales del sistema productivo español.

A pesar de que los factores coyunturales y demográficos apuntados permiten establecer un primer marco de referencia de lo ocurrido en la relación oferta-demanda de trabajo, quedan aún otros múltiples aspectos por explicar. La insuficiente generación de empleo o la acentuación de las diferencias laborales entre la población activa no pueden comprenderse sin tener en cuenta los importantes cambios estructurales que han tenido lugar en el sistema productivo español.

La influencia de cambios estructurales e institucionales tanto durante los períodos de crisis como de expansión de la economía española, han modificando profundamente las características y

¹⁸ AGÜERO, I. y OLANO, A. (1988) establecen una proyección de la población activa juvenil, llegando a la conclusión de que la presión de los jóvenes sobre el mercado laboral se reducirá en la segunda mitad de los noventa de continuar las tendencias esperadas en la tasa de actividad.

necesidades de su sistema productivo y, con ello, las del mercado de trabajo.

Tras el inicio de la fase ascendente de la economía mundial en la década de los cincuenta, España con un cierto desfase , experimentó también un rápido proceso de cambio y desarrollo en su sistema productivo desde comienzos de los sesenta. La salida del estancamiento económico, el desarrollo social y la lenta apertura al exterior determinan una profunda transformación de la estructura productiva española en un período relativamente reducido comprendido entre 1960 y 1975.

A pesar del retraso respecto a otros países en la finalización del período de expansión y de la ya citada política económica compensatoria durante los primeros años de la crisis, entre 1970-75 se aprecia ya una cierta tendencia al incremento del nivel de paro. Ello aparece como una primera señal de la existencia inicial de graves problemas en el mercado de trabajo español no determinados por los efectos de la crisis económica internacional.

La singularidad española en lo que se refiere a la especial intensidad negativa de la crisis se refleja no solo en aspectos coyunturales sino también estructurales. La incidencia de la recesión va a tener una repercusión menos homogénea sobre el sector productivo que en otros países, afectando especialmente al sector industrial y en menor medida a los demás sectores.

De nuevo, la evolución temporal de la economía española muestra ciertos desfases con repercusiones aún más negativas que en el caso de los aspectos coyunturales. Mientras que en otros países

europeos se produce una variación cíclica ajustada a los shocks de precios, en España la crisis del petróleo afecta con retraso al sector productivo pero después se prolonga ininterrumpidamente hasta mediados de los ochenta.

Un ejemplo representativo de la situación general es el caso de la industria manufacturera española. En el exterior, el proceso de ajuste estructural de la industria manufacturera se inicia de forma casi inmediata en 1973, en cambio en el caso español la tendencia creciente se mantiene hasta 1976. Después, mientras que los últimos años de la década de los setenta, permiten a los países que realizan un primer ajuste, una cierta recuperación hasta el segundo incremento de precios del petróleo, en la industria manufacturera española los efectos de ajuste de la primera crisis se unen a los de la segunda provocando un proceso continuado de recesión hasta 1984.¹⁹

Al margen de estas consideraciones temporales, lo verdaderamente destacable en el caso del sistema productivo español es la acumulación de contradicciones estructurales que se ponen de manifiesto desde el inicio de la década de los setenta.

El precario equilibrio que venía manteniéndose entre el crecimiento de oferta y demanda en el mercado de trabajo español hasta ese momento se rompe, dando paso a un creciente desfase entre ambos lados durante la década de los setenta y la primera

¹⁹ El análisis de las transformaciones ocurridas en el sector industrial durante este período de crisis ha sido realizado con detalle por SEGURA, J. y otros, (1989).

mitad de los ochenta, en una intensidad no comparable con la de otros países.

La razón de ello se ha buscado, desde análisis de carácter estructural, en los defectos y contradicciones del modelo de crecimiento económico de los años sesenta que dieron lugar a un sistema productivo incapaz de generar una demanda de trabajo suficiente para absorber la población activa de un país con crecientes niveles de desarrollo social, económico y tecnológico²⁰.

Una parte de esas contradicciones se habían generado durante el período de desarrollo de los años sesenta, mostrando una estructura productiva especialmente débil para enfrentarse a un proceso de crisis. Algunos de esos defectos se mantendrán, a lo largo del período de ajuste de la década de los ochenta.

Otras contradicciones aparecerán en el marco del nuevo proceso de expansión económica de la segunda mitad de los ochenta y de los intentos por acercar los patrones generales de funcionamiento de la economía española a los de países comunitarios, sin la introducción de algunas reformas estructurales²¹.

²⁰ FANJUL, O., (1976), en uno de los principales análisis de carácter estructural sobre las distorsiones generadas por la etapa de desarrollismo, destaca las opciones de desarrollo que tuvo la economía española y el resultado de las estrategias finalmente seguidas.

²¹ Sobre las contradicciones y distorsiones de esta etapa reciente de la economía española, orientada hacia la mejora de la competitividad, destaca el análisis realizado por SEGURA, J., (1992).

Cabría decir, por tanto, que, junto a la crisis macroeconómica, el incremento de los salarios reales y los factores demográficos, subyace también una crisis de índole estructural. Esta crisis tendría sus raíces en factores predominantemente internos. Fundamentalmente, sería una consecuencia derivada del agotamiento del modelo de desarrollo de la década de los años sesenta en que la industria había crecido de forma desordenada al amparo del proteccionismo estatal frente a la competencia exterior, y del control institucional de las relaciones laborales.²²

Las características y problemas del sistema productivo español durante la crisis de los años setenta podrían quedar delimitadas con la referencia a tres elementos esenciales:

A) Rápida transformación de la composición sectorial

España pasa en dos décadas, de 1950 a 1970, de ser una economía en desarrollo con un fuerte peso de la agricultura a una economía basada fundamentalmente en el sector servicios. El proceso de trasvase de mano de obra de la agricultura a los sectores secundario y terciario se produce de forma relativamente más rápida que en otros países, provocando serios problemas para la absorción de gran cantidad de trabajadores no cualificados.

Durante la década de los años sesenta, el equilibrio en el mercado de trabajo se mantiene gracias a un sector industrial nacional intensivo en trabajo, un creciente sector servicios y un sistema

²² El análisis desarrollado a continuación tiene en cuenta, fundamentalmente, la perspectiva estructural considerada por FINA, L. y TOHARIA, L.(1987).

productivo europeo en crecimiento y con escasez de trabajadores no cualificados que absorbe población inmigrante.

En la década de los años setenta, las transformaciones estructurales y la crisis macroeconómica coyuntural determinan una grave crisis industrial que alcanzará su punto álgido en la primera mitad de los años ochenta. La progresiva introducción de procesos de producción menos intensivos en trabajo, la competencia exterior en costes laborales y tecnología y la caída de la demanda de productos industriales tradicionales, entre otros factores que serán comentados después, provocan uno de los fenómenos de desindustrialización más importantes de nuestro entorno europeo.

Al comenzar la caída del empleo en 1977, la Industria española contaba con 3,4 millones de ocupados. En 1985, la caída del empleo dejó el nivel de ocupación en 2,5 millones. Tras el período de expansión, no se ha conseguido recuperar cifras de ocupación similares a los iniciales y ha permanecido por debajo de los tres millones de ocupados (2,9 millones en 1990). (CUADRO III.15)

La política de reconversión que se inicia, con cierto retraso hacia 1984, destinará la mayor parte de sus recursos financieros a paliar los efectos sociales del cierre de empresas en determinados sectores y regiones. En cambio, la política de modernización y reindustrialización obtiene escasos resultados.²³

²³ Un análisis crítico de los resultados de la reconversión industrial en España puede encontrarse en NAVARRO, M., (1990).

Paralelamente, el proceso de reducción de la población activa agraria, impulsada por la modernización de las explotaciones, la desruralización y la Política Agraria Comunitaria, determina una intensificación del proceso de incremento de la oferta de trabajo excedente. Entre 1977 y 1990, el número de ocupados en el sector agrario pasa de 2,6 millones a 1,5 millones, lo que supone una reducción de su peso relativo sobre el total de empleo de 9,3 puntos (del 21,1 % en 1977 al 11,8 % en 1990).

Dada la escasa o nula absorción neta de empleo por parte del sector industrial, salvo en algunas ramas de manufacturas y durante la etapa de expansión económica reciente, la mayor parte de la población agraria no cualificada va a ser absorbida por el sector servicios.

La creación o destrucción masiva de empleo durante los últimos años ha quedado por tanto supeditada en gran medida a la evolución coyuntural de las ramas de manufacturas, intensivas en mano de obra poco cualificada y, sobre todo del sector servicios en actividades con un fuerte carácter estacional. El resultado final de esta trayectoria es el importante avance del peso relativo de la ocupación en el sector servicios sobre el conjunto de la economía que pasa del 41,7 % en 1977 al 54,8 % en 1990 (13,1 puntos), lo que en términos absolutos supone pasar, respectivamente, de 5,1 a 6,9 millones de ocupados.

Este es uno de los factores, entre otros, que determinan la generación de un amplio segmento secundario en el mercado de trabajo caracterizado por un alto nivel de inestabilidad, bajo nivel salarial y escasos incrementos en el nivel de formación al ocupar

puestos de trabajo de sectores de producción inestables y que no exigen elevados niveles de cualificación ni largos procesos de aprendizaje.

B) Configuración de un rígido modelo de desarrollo y competencia.

El modelo de crecimiento de los años sesenta, basado en un fuerte dirigismo estatal y una restricción de la competencia interna y externa, va a mantenerse con ligeras variaciones hasta mediados de la década de los ochenta. Se configura así una estructura productiva basada en una serie hábitos de funcionamiento asentados en el pasado que difícilmente podían servir para enfrentarse a la crisis y generar un volumen de empleo suficiente para reabsorber el excedente de trabajadores creado por la recesión e incorporado durante el período de expansión.

En primer lugar, la política de desarrollo seguida durante los sesenta había determinado el establecimiento de una amplio sector industrial caracterizado por una especialización en productos intensivos en trabajo, con bajo nivel de productividad y bajos costes salariales. La estrategia de desarrollo industrial se concentró en productos básicos e intermedios tradicionales (siderurgia, naval, textil, etc).

No obstante, lo que, en principio, parece una opción lógica para un país en vías de desarrollo con escasas capacidades tecnológicas y abundante mano de obra no cualificada, durante los primeros años de reindustrialización (años cincuenta y primera mitad de los sesenta), se convierte posteriormente en una

política rígida y no diversificada al margen de los cambios internos y externos. La principal consecuencia es la existencia de una sobreproducción de la mayoría de tales productos al constituir en los siguientes años, sectores de demanda débil por su bajo contenido tecnológico y por el trasvase de la demanda de producción hacia otros subsectores.

En segundo lugar, este modelo de desarrollo consolida una producción que utiliza fundamentalmente materias primas energéticas derivadas del petróleo. Tal dependencia resulta ser relativamente mayor respecto a este producto que en otros países. El drástico incremento de su coste a principios de los setenta iba a provocar un generalizado incremento de los costes de producción y una caída de la demanda de bienes básicos, intermedios y finales basados en una intensiva utilización de esta fuente energética. Ello determina un grave efecto multiplicador de la caída del empleo industrial.

En tercer lugar, la ausencia de capacidad tecnológica de los primeros años, cubierta con la importación de la maquinaria imprescindible para iniciar el proceso de reindustrialización, se mantiene en los años siguientes. La renuncia a la creación de tecnología propia va a tener a su vez consecuencias negativas tanto para su balanza de pagos como para su estructura productiva.

Por un lado, el creciente grado de desarrollo industrial de las siguientes etapas genera crecientes necesidades de importación de productos con medio y alto contenido tecnológico que suponen una limitación y una pérdida continua de renta hacia el exterior.

Por otro lado, los intentos de equiparación tecnológica con el exterior en sectores tradicionales, determinan la introducción de procesos tecnológicos externos dirigidos al ahorro de trabajo no cualificado y, en menor medida a la creación de un cierto número de puestos de trabajo de mayor cualificación. Ello entra en contradicción con las características y necesidades del sistema productivo español con abundante mano de obra no cualificada y escasa oferta de trabajo cualificado.²⁴

En cuarto lugar, la difusión desordenada de la industria determina la aparición de gran cantidad de unidades de producción de tamaño subóptimo cuya supervivencia quedaba garantizada por el control de los costes salariales y la ausencia de competencia en el mercado nacional. Junto a ellas, es posible encontrar en sectores industriales, considerados fundamentales para el desarrollo nacional, empresas de tamaño relativamente grande. Estas empresas, en muchos casos son creadas originalmente por el sector público o en otros absorbidos por él en situaciones de crisis. A través de esta cobertura pública (vía subvenciones) mantienen una sobreproducción, en condiciones de baja rentabilidad, de productos de bajo contenido tecnológico.

En quinto lugar, como consecuencia de todo lo dicho, las posibilidades exportadoras de este sector productivo tienen que dirigirse a la oferta de productos básicos intermedios y de consumo intensivos en mano de obra barata. Ello unido a la fuerte demanda exterior durante los sesenta y a la introducción de

²⁴ Sobre los efectos que puede estar teniendo el proceso de innovación tecnológica en el empleo industrial y de Servicios puede verse SAEZ, F. (1992).

importantes ayudas y subvenciones, permite la salida al exterior a precios más bajos que en países desarrollados.

El mantenimiento de estos tres elementos (salarios bajos, subvenciones y demanda exterior estable) hace posible la existencia de importantes flujos de exportación durante un largo período de tiempo, sin necesidad de introducir mejoras en procesos o costes de producción, ante la ausencia de competencia de otros países.

A pesar de todo, tales exportaciones resultan insuficientes para cubrir las necesidades de importación de energía y productos con mayor valor añadido , lo que determina un continuo déficit comercial que se cubre durante la etapa de crecimiento internacional con la entrada de divisas procedente del sector servicios y de los flujos de capital.

El inicio de la crisis a nivel internacional, y las transformaciones que tienen lugar, especialmente durante la década de los setenta, en la división internacional del trabajo y en la demanda de productos van a poner inmediatamente de manifiesto las debilidades de dicho entramado productivo.

Junto a los citados problemas sectoriales y como elemento intrínseco al modelo de desarrollo económico español es necesario destacar la importancia de un factor presente en todo el sistema productivo español y que resulta esencial para comprender los problemas del desempleo y la segmentación laboral.

Se trata del proceso de formación de la mano de obra en el sistema productivo. El trasvase de

trabajadores del sector agrario al sector industrial y de servicios, especialmente durante la última década, debería de haber estado acompañado de un adecuado sistema de formación profesional que hubiese generado una oferta suficiente de trabajadores cualificados de nivel medio y alto. Tal mecanismo institucional, ha ido desapareciendo progresivamente del esquema de desarrollo español por varias circunstancias:

- * El anterior sistema de aprendizaje en el puesto de trabajo reduce progresivamente su presencia en el esquema de relaciones laborales y en la estrategia productiva de las empresas, suponiendo además la eliminación de una de las principales vías de creación de mercados internos estables.

- * La importante destrucción de empleo industrial a consecuencia del proceso de crisis y transformación productiva, afecta especialmente a trabajadores con experiencia que en su mayoría dejan de constituir la base formativa de nuevos trabajadores y pasan a la inactividad (BLANCO J., ARAGON J. y GUTIERREZ E., 1989).

- * La introducción de un sistema institucional alternativo basado en programas de formación ocupacional muestra escasos logros en su intento de conectar las características de la oferta con los requerimientos reales de la demanda de trabajo.

Todo ello determina un deficiente sistema de reproducción económica del sistema productivo, creando situaciones de escasez de trabajadores cualificados (especialmente en determinadas profesiones y oficios) junto a situaciones de exceso

de oferta de trabajo no cualificado con desempleo e inestabilidad laboral.²⁵

C) Cambios en el sistema productivo internacional

Desde comienzos de los años setenta, más bien como consecuencia de transformaciones estructurales que por efecto de la propia crisis, se aprecian una serie de cambios importantes tanto en la oferta como en la demanda de producción a nivel internacional. Los tres aspectos más importantes van a ser:

* Cambios en la oferta de producción Se constata la aparición de países competidores en sectores industriales intensivos en trabajo de bajo coste. Desde finales de los sesenta y principios de los setenta, el crecimiento de los costes salariales coincide con la entrada en los mercados industriales de países en desarrollo de Sudamérica y Asia con costes salariales similares o más bajos.

Este hecho, especialmente negativo para la economía española, debe encuadrarse en el marco de los importantes cambios que se producen durante esta etapa en la División Internacional del Trabajo y que conducen hacia una internacionalización de la

²⁵ Esta situación de falta de correspondencia entre mano de obra disponible y requerimientos profesionales ha sido interpretada de muy diversas formas y lleva a recomendaciones de política económica muy diferentes. En unos casos se insiste en la necesidad de mejorar los mecanismos de formación profesional e incremento del capital humano (SAEZ, F., 1987). En otros, se considera que la rigidez institucional del mercado de trabajo y los salarios son los principales factores que impiden el ajuste del mercado (PEDREÑO, A., 1990).

producción y una redistribución de las ramas de actividad a nivel mundial. En realidad, el criterio de referencia más importante no es ya la concentración de la producción en determinadas zonas geográficas sino la existencia de estrategias de compañías multinacionales. Los nuevos procesos tecnológicos y la creciente competencia derivan hacia una localización diversificada de los centros de producción que permita fenómenos de disolución-recomposición del mercado de trabajo a nivel mundial ²⁶.

* Cambios en la demanda de producción

La evolución del sistema económico, el proceso de innovación tecnológica y la aparición de nuevas necesidades sociales provocan la paulatina sustitución de la demanda de productos industriales intensivos en trabajo por productos industriales con mayor contenido de capital y tecnología. Simultáneamente se detecta una expansión en la demanda de servicios de carácter público y privado.

Mientras que la mayoría de países desarrollados comienzan a reorientar su sistema productivo de forma relativamente temprana hacia sectores de demanda media (alimentación, material de transporte, caucho y plásticos, etc.) o fuerte (química, material eléctrico, aeronáutica, etc), España mantiene con escasas variaciones su concentración en sectores de demanda débil (textil, calzado, madera, productos metálicos, etc) y en menor

²⁶ Sobre los procesos de internacionalización y sus efectos para la creación de empleo en España puede verse SERRANO, J.B., (1989).

medida en sectores de demanda media.²⁷

Adicionalmente, como consecuencia de la crisis, el cambio de tendencia en el ritmo de actividad económica internacional determina la práctica desaparición de los focos de absorción de demanda de trabajo existentes hasta ese momento. El comienzo de un período de ajuste en la mayoría de países europeos determina la reducción de trabajadores no cualificados de países menos desarrollados. Al mismo tiempo la caída de la renta y la demanda exterior determina una caída de las exportaciones españolas y un descenso de las actividades turísticas.

Con ello, no solo se incrementa la oferta de trabajo disponible procedente del regreso de trabajadores emigrantes. Además, la caída de la demanda para las empresas exportadoras y la menor entrada de turistas genera excedentes de trabajadores tanto en el sector industrial como en el sector servicios por efecto directo de la crisis.

3.2.3 Salarios y competitividad

Dada la importancia de los procesos productivos intensivos en trabajo que caracteriza el modelo de crecimiento interior y de competencia exterior de la economía española, la evolución de los costes laborales ha sido considerada tradicionalmente como un elemento esencial en su desarrollo.

²⁷ En 1970 la producción industrial total se distribuía entre un 39,8 % para sectores de demanda débil, un 49,0 % para sectores de demanda media y un 11,2 % para sectores de demanda fuerte. En 1985, estos porcentajes habían pasas a ser respectivamente del 32,9 %, 53,2 % y 13,9 %, acentuándose la concentración en los sectores de demanda media. (MYRO, R. 1988).

En este aspecto, el mercado de trabajo español ha presentado hasta hace relativamente pocos años un nivel de rigidez y distorsión muy superior a cualquier otro país europeo. Las relaciones laborales eran asumidas por el Estado, quien determinaba los incrementos salariales de cada período. Desde finales de los años cincuenta, el funcionamiento del mercado de trabajo estaba condicionado por el establecimiento de un salario base oficial muy bajo a partir del cual se permitían complementos salariales en función de las características de cada empresa o sector, llegando a constituir una parte importante de la retribución total.

Las limitadas posibilidades de incremento en la retribución salarial permitieron, al menos, hasta finales de la década de los sesenta, mantener un relativamente bajo coste laboral para conseguir altas tasas de crecimiento económico sin inflación. A cambio se garantizaba la estabilidad del puesto de trabajo y se establecían fuertes indemnizaciones en caso de despido.

Se trataba, por tanto, de un modelo de producción intensivo en trabajo cuya baja productividad (derivada de los escasos incentivos, malas condiciones de trabajo y escasa utilización de tecnología) era compensada por una sobreutilización de mano de obra a bajo coste. Este esquema microeconómico extrapolado a nivel macroeconómico da lugar a un desarrollo económico con múltiples contradicciones y distorsiones, algunas de las cuales ya han sido apuntadas.²⁸

²⁸ El análisis del modelo salarial de los años cincuenta y sesenta y su efecto sobre el mercado de trabajo español se desarrolla en SERRANO, A. y MALO DE

Ello ha dado lugar a situaciones peculiares en el mercado de trabajo español, difícilmente comparables con otros países. Así, cuando en otros lugares se ensayaba la aplicación de políticas de rentas, basadas en la negociación colectiva, para paliar el crecimiento de la inflación de finales de los sesenta y principios de los setenta, en España se producía un fenómeno de crecimiento encubierto de los salarios en algunos sectores a través de los denominados complementos o "fleclos salariales". Por otro lado, la ausencia de la negociación colectiva durante un período de tiempo tan largo y su aparición real en un período de crisis grave provoca que el establecimiento de acuerdos sobre moderación de rentas se alcance con bastante retraso.

Entre 1978 y 1986, se llevan a cabo acuerdos nacionales sobre crecimiento de los salarios (exceptuando 1979 y 1984). A través de estos acuerdos los salarios reales tienden a mantenerse estables o a reducirse durante los últimos años de la crisis económica. La alta tasa de desempleo es considerado como elemento fundamental para que las organizaciones sindicales acepten la moderación salarial. Durante la primera mitad de los ochenta, la falta de acuerdo, así como la recuperación del empleo y de los beneficios empresariales determinan la interrupción de pactos globales sobre crecimiento salarial.²⁹

Durante estos últimos años, se ha insistido en la necesidad de mantener un bajo crecimiento

MOLINA, J.L. (1979),

²⁹ Un balance de los acuerdos salariales y de las características de la negociación colectiva desde un punto de vista institucional puede encontrarse en PALACIO, J.I. (1988)

salarial, tomando como punto de referencia el crecimiento de la productividad y el crecimiento de los Costes Laborales Unitarios en otros países de la CE. En el período más reciente, el mantenimiento de la moderación salarial ha pasado a ser considerado como un medio imprescindible no ya solo para crear empleo sino, sobre todo, para mantener las ventajas comparativas en el coste del factor trabajo frente al exterior.³⁰

Las importantes divergencias resultantes de aplicar unos u otros criterios de medición del incremento de los salarios hacen difícil el establecimiento de conclusiones definitivas sobre la influencia positiva o negativa de los costes laborales.

En cualquier caso, desde una perspectiva más general, la consideración del crecimiento salarial como un elemento transcendental para poder competir con el exterior e incentivar el empleo supone considerar constante o poco significativo el efecto de otros factores (costes financieros, calidad de los productos, redes comerciales, etc). Además, la opción por un modelo de desarrollo y de competencia basado casi exclusivamente en la reducción de costes laborales y no en el incremento de la productividad y la innovación tecnológica, puede condicionar las posibilidades de crecimiento a largo plazo dentro de un mercado de productos formado por países desarrollados.

³⁰ Los fundamentos macro y microeconómicos que conducen a considerar los salarios como elemento fundamental para la creación de empleo y la mejora de la competitividad son explicados de una forma especialmente clara y coherente en ROJO, L.A.(1981).

En este sentido, destaca especialmente el cambio provocado por la política de flexibilización del mercado de trabajo español, limitada de hecho al ámbito de las formas de contratación, sin haber conseguido ningún avance en las otras formas de flexibilidad. La introducción de un modelo de flexibilidad laboral externa como instrumento inicialmente creado para generar más empleo, se ha convertido especialmente en los últimos años en un instrumento de ajuste que directa e indirectamente reduce los costes salariales a través del incremento del peso relativo de los trabajadores temporales en plantilla. La sustitución neta en la economía de trabajadores fijos por temporales puede considerarse una reafirmación de esta estrategia de competencia por la vía salarial a nivel empresarial y macroeconómico y un intento por compensar la rigidez de los salarios.³¹

Como han puesto de manifiesto diversas encuestas sobre niveles de remuneración de trabajadores con distinto tipo de contrato, las diferencias entre la ganancia salarial media de trabajadores con contrato fijo y con contrato temporal resultan importantes. Una reducción media del 35-40 % en el coste laboral derivado de mantener a trabajadores con contrato indefinido o temporal puede permitir, en la práctica, la reducción de la importancia relativa que tiene el coste del trabajo

³¹ Paradojicamente, durante los últimos años de integración en la CE, se está apreciando que gran parte las empresas españolas que están manteniendo o mejorando su posición exportadora suelen caracterizarse por una utilización del factor trabajo inferior a la media y un mayor contenido tecnológico. (SERRANO J.B. y DEL SUR, A., 1992).

en la estructura de costes de la empresa y , en definitiva, un elemento clave para la reducción de los costes de producción final³².

Las características laborales y formativas de este marco legal sobre formas de contratación flexible que se introduce en España desde 1981, como nuevo elemento institucional que puede haber incidido sobre la segmentación del mercado de trabajo será objeto de análisis detallado en los siguientes epígrafes.

³² Este enfoque analítico sobre las relaciones entre estrategias de competitividad y crecimiento de la contratación temporal ha sido inicialmente expuesto en ALVAREZ, C. y RUESGA, S.M., (1992).

3.3 Factores institucionales: la flexibilización del mercado laboral español

3.3.1 Principales etapas y efectos del sistema de contratación flexible

Hasta la década de los años ochenta, el mercado de trabajo español se caracterizaba por un sistema de relaciones laborales y salariales excesivamente reglamentado y dirigido desde el Estado.

Se trataba de un mercado de trabajo especialmente rígido en el que el único elemento del factor trabajo en el que se podían introducir variaciones a corto plazo era el incremento o reducción del número de horas extraordinarias realizadas por los trabajadores en plantilla.

Los importantes cambios coyunturales, estructurales y sociales que tienen lugar desde 1975 contribuyen a acelerar un proceso de crisis de este rígido sistema de relaciones laborales que en realidad se había iniciado ya a mediados de los años 60. Se impone la necesidad de aproximar el marco legal a las nuevas circunstancias sociales y económicas de la década de los setenta.

En primer lugar, la introducción en España de procesos de producción más intensivos en capital y ahorradores de trabajo, a imitación de los utilizados en otros países, entra en contradicción con la utilización de gran cantidad de trabajadores con estabilidad en el empleo.

En segundo lugar, la crisis de demanda y la inflación de costes de los años setenta generan una situación de exceso de oferta de trabajo y encarecimiento de su retribución, en parte iniciado a finales de los sesenta, que se refleja en un cierre masivo de empresas y en un extraordinario crecimiento del desempleo.

En tercer lugar, la citada estrategia de competencia basada en la necesidad de mantener un moderado crecimiento salarial exigía flexibilizar de alguna forma el mercado de trabajo laboral en sus aspectos salariales.

La respuesta institucional a la crisis se produce con retraso y condicionada por la coincidencia con el período de transición política. Los Pactos de la Moncloa de Octubre de 1977 establecen una serie de medidas urgentes para reducir los principales desequilibrios macroeconómicos. No se acometen, sin embargo, las complejas reformas estructurales que era necesario poner en marcha para recomponer el modelo de crecimiento de la economía española.

En materia de empleo, las medidas más importantes se refieren al establecimiento en Diciembre de 1977 de medidas selectivas para reducir el desempleo de los colectivos más afectados. En concreto se aprueban dos programas de empleo destinados a los trabajadores en situación de subsidiados y a los parados jóvenes.³³ Los programas

³³ El denominado "Programa Experimental de Fomento del Empleo Juvenil" (R.D. 3281/1977 de 16 de Diciembre), estará en funcionamiento durante el período Enero de 1978-Junio de 1981. Constituye el primer tipo de contrato temporal con incentivo económico para la contratación de jóvenes. Tras la eliminación de una serie de restricciones, tan solo tres meses después de su aprobación, esta medida queda

son establecidos sin ningún cambio en el marco legal vigente.

En realidad, la reforma del sistema de relaciones laborales queda aplazada hasta la década de los años ochenta. En 1980 se aprueban las dos principales normas reguladoras de las relaciones laborales que permiten iniciar la normalización de las relaciones en el mercado de trabajo español.

En primer lugar, en Marzo de 1980 se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80 de 10 de Marzo). En segundo lugar, en octubre del mismo año, queda aprobada la Ley Básica de Empleo (Ley 51/80 de 8 de Octubre).³⁴

Por lo que se refiere estrictamente a las cuestiones relativas a las formas de contratación y utilización del factor trabajo destaca el establecimiento en el Estatuto de los Trabajadores del principio de preferencia por la contratación de duración indefinida, regulándose específicamente y de forma excepcional las posibilidades de contratación de duración determinada.³⁵

dirigida de forma bastante difusa a todos los jóvenes entre 16 y 26 años, sin requisitos especiales de titulación, que sean contratados durante un período mínimo de seis meses y máximo de dos años.

³⁴ El impacto inicial de este nuevo marco institucional ha sido tratado en MALO DE MOLINA J.L. (1981).

³⁵ Como se señala en SEGURA. J. y otros, (1991), este principio había sido consagrado ya en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 rompiéndose así la indefinición legal que al respecto presentaba la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 inclinada, no obstante, por otras normas de rango inferior hacia el contrato fijo.

En concreto, se considera la posibilidad de celebrar contratos de duración determinada por necesidades de la producción tales como la contratación Para Obra o Servicio Determinado, por razones eventuales (aumento transitorio de la actividad por incremento de la demanda o razones de temporada) y para cubrir plazas de interinidad.

Al margen de estas excepciones se permite, como medida de política de empleo, la creación de formas adicionales de contratación temporal con el objetivo de fomentar el empleo. Ello viene a dar cobertura legal al Programa Experimental de Fomento del Empleo Juvenil que venía funcionando desde 1978 a través de un Decreto-Ley y abría la posibilidad de nuevas modalidades.

La aplicación práctica de las medidas recogidas en ambas leyes se produce a partir de la firma del Acuerdo Nacional de Empleo (ANE) de Junio de 1981. En él, la moderación salarial y el fomento del empleo, pasan a ser considerados como principales objetivos a alcanzar.

Para ello se ponen en marcha diversos programas destinados al fomento del empleo y al reparto del trabajo. Se establecen así varias modalidades de contratación por tiempo determinado de carácter general, contratos temporales específicamente dirigidos a jóvenes y otros con características especiales (los contratos a tiempo parcial y los de jubilación anticipada).

El objetivo común perseguido con la aprobación de estas nuevas formas legales de contratación es flexibilizar la utilización del factor

trabajo y reducir su coste relativo.³⁶ Sin embargo, estas medidas van a coincidir con un nuevo agravamiento de la crisis tras el segundo choque del precio del petróleo en 1981. A ello se une un deficiente grado de información de trabajadores y empresarios sobre estas reformas.³⁷

Durante los dos años y medio siguientes, la utilización de estas modalidades de contratación temporal coincide con una continuación en el proceso de caída de las colocaciones registradas. Ello hace pensar que los nuevos contratos acogidos a este nuevo marco legal no consiguen efectos adicionales importantes, constituyendo más bien una forma de contratación sustitutoria para cubrir las escasas necesidades de empleo de este período.

En 1984 se acomete una nueva reforma del Estatuto de los Trabajadores (Ley 32/1984 de 2 de Agosto), destinada a acelerar el proceso de flexibilización del mercado de trabajo, como respuesta al agravamiento de la situación laboral. Con las reformas que se introducen se persigue la total eliminación de las rigideces en la contratación que impiden el acceso de los desempleados a nuevos puestos de trabajo, en especial en el caso de los jóvenes. Ante la perspectiva del final de la crisis y el inicio de un esperado proceso de recuperación económica una mayor flexibilización contractual podría permitir crear un mayor número de empleos y una más rápida

³⁶ De hecho, el Estatuto de los Trabajadores introduce entre sus reformas una reducción en los costes de indemnización obligatoria por despido, completando el proceso de flexibilización institucional.

³⁷ BARROSO, J. (1981), MORALES, R. (1981) y SAEZ F. (1984) realizan un análisis de los problemas de la política de empleo de esta primera etapa.

reducción de la tasa de paro.

La tipología y características concretas de estos contratos se desarrollan mediante normas de rango inferior en Octubre de 1984 y estarán vigentes, sin ninguna modificación hasta Abril de 1992 ³⁸.

El marco institucional establece la posibilidad de utilización de catorce figuras contractuales especiales, distintas de la contratación por tiempo indefinido. Tales figuras pueden clasificarse en cuatro grupos:

a) Contratos de inserción laboral incentivada de determinados colectivos:

- * Contrato En Prácticas (R.D.1992/84 de 31 de Octubre)
- * Contrato para la formación (R.D. 1992/84 de 31 de Octubre)
- * Contrato por tiempo indefinido de trabajadores jóvenes menores de 26 años (R.D. 799/85)
- * Contrato para trabajadores mayores de 45 años (R.D.799/85)

³⁸ Excepcionalmente, en el cuarto trimestre de 1988, existirá un intento de introducir una nueva modalidad de contratación juvenil con el proyecto de aplicación del denominado Plan de Empleo Juvenil que finalmente fracasará ante las críticas suscitadas entre los agentes sociales. El diseño del Plan de Empleo Juvenil preveía el establecimiento coyuntural de contratos temporales de aprendizaje a cambio de una retribución salarial sustancialmente más baja que la correspondiente a la categoría profesional que se ocupara.

- * Contrato para mujeres en oficios en los que se encuentren subrepresentadas (O.M. de 21-II-86)
- * Contrato para trabajadores minusválidos (R.D. 1451/83 de 1 de Mayo)

b) Contrato Temporales de fomento del empleo (R.D. 1989/84 de 31 de Octubre)

c) Contratos de duración determinada de carácter causal; (R.D. 2104/84 de 21 de Noviembre)

- * Contrato para la realización de una obra o servicio determinado
- * Contrato eventual
- * Contrato de interinidad
- * Contrato por lanzamiento de nueva actividad
- * Contrato para trabajos de carácter fijo-discontinuo

d) Otros contratos: ³⁹

* Contrato a tiempo parcial (R.D. 1991/84 de 31 de Octubre)

* Jubilación anticipada mediante sustitución por otro trabajador/ Contrato de Relevó (R.D. 1991/84 de 31 de Octubre).

Las principales características de cada uno de estos contratos se recoge en el CUADRO 3.16 .

³⁹Existen además dos modalidades de contrato recogidas en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 8/80), con una escasa difusión: el Contrato a Domicilio (art. 13 del E.T.) y el Contrato Para Grupo (art. 10.2 del E.T.).

CUADRO III.16

MARCO INSTITUCIONAL DE CONTRATACION EN ESPAÑA
(Octubre 1984-Abril 1992)

Requisitos				
Tipo de contrato	Trabajadores	Empresas(1)	Duración	Incentivos
* Para la Formación..... (2)	16-19 años	Oferta de formación 1/4- 1/2 de la jornada	3 meses 3 años	Bonificac. 90-100 % Cuota a la S.S.
* En Prácticas..... (2)	Finalización estudios en los 4 años anteriores	-	3 meses 3 años	Bonificac. 75 % Cuota a la S.S.
* Indefinido < 26 años..... (3)	Jóvenes < 26 años	No reducir más de 10 % de plantilla en año ant.	Indefinida	Reducción al 12 % Cuota a la S.S.
* Temporal..... (4)	-	-	6 meses 3 años	-
* Por obra/Servicio.....	-	-	El tiempo necesario	-
* Interinidad.....	-	Sustitución trabajadores con derecho de reserva	Plazo del derecho de reserva	-
* Eventual.....	-	-	6 meses en un año	-
* Lanzamiento nueva actividad	-	Nuevo estab. Ampliación de actividad	6 meses 3 años	-
* Fijo-discontinuo.....	-	Actividad estacional	Indefinida	-
* A tiempo parcial..... inferior a o	-	Contratac. 2/3 jornada	Indef. determ.	-
* Jubilación anticip/ De relevo..... máximo 1 año del período	Jubilac. o cuota antes/Trabaj. parado	Cobertura con mismo o distinto trabajador	Indef. determ.	Reducción empres. al 12 % si indefin.

Fuente: Elaboración Propia.

CUADRO III.16 (Cont.)

MARCO INSTITUCIONAL DE CONTRATACION EN ESPAÑA

(Octubre 1984-Abril 1992)

Requisitos				
Tipo de contrato	Trabajadores	Empresas(1)	Duración	Incentivos
* Mayores de 45 años.....	Parados Larga Durac.	No amortiz. puesto de trabajo en año anterior	Indefi- nida	Reducc. Cuota al 12 % Subv. de 400.000
* Minusválidos.....	Desempleados con minusva- plantilla	Mantenim. Indefi- 70-90 % lia > 33 % neta en 3 años Minusval. serán 2 % de plant. si más de 50 trabajadores	nida	Bonific. Subvenc. 500.000
* Mujeres subrepresentadas en oficios.....	< 25 años o Paradas L.Duración > 25 años	Aumento neto plantilla	Indefi- nida	Subvenc. 250.000 (ampliable por F.S.E)

(1) En el caso de contratos con incentivos, las empresas deberán estar al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social.

(2) Los incentivos de estos contratos desaparecen en Abril de 1992.
(R.D. 1/1992)

(3) En vigor durante el período 1985-1988.

(4) La duración mínima de éste contrato se amplía a 1 año. (R.D.1/1992)

Posteriormente, el Decreto de Medidas contra el Paro, de Febrero 1993
amplia la duración máxima a 4 años.

FUENTE: Elaboración Propia.

El impulso institucional a la flexibilidad laboral que supone la entrada en vigor de esta normativa en 1985 y su difusión en el mercado de trabajo español desde ese momento, coincide, con un ligero desfase temporal, con el inicio de un período de recuperación económica desde el cuarto trimestre de 1985 que se convierte en período de expansión máxima durante los años 1987, 1988 y primer semestre de 1989.

Esta fase expansiva se produce fundamentalmente como consecuencia de un cambio de tendencia en las variables macroeconómicas a nivel interno y externo (crecimiento del consumo, la inversión en capital y las exportaciones). El crecimiento medio del PIB del 4,8 por ciento durante el período 1986-1989 (junto con una cierta estabilidad en los precios) aparece como el principal factor causal del fuerte incremento en la creación de empleo.

Por ello, aunque la difusión de la flexibilidad puede haber contribuido al incremento del número o frecuencia de las contrataciones, su efecto cuantitativo sobre el empleo resulta difícil de establecer en términos netos. En todo caso constituye un elemento favorable adicional para realizar un gran número de contrataciones que, dadas las mayores necesidades de empleo, deberían haberse cubierto igualmente.⁴⁰

⁴⁰ A falta de una estimación adecuada de este aspecto, la valoración de la influencia real de la reforma institucional sobre la reducción del paro y la conveniencia del mantenimiento de estas modalidades durante este período ha sido objeto de una intensa polémica. Entre los trabajos estadísticos en este sentido cabe mencionar el de MATEOS, B. Y SEBASTIAN, C., (1986)

Tras el período de expansión económica y fuerte creación de empleo de la segunda mitad de los años ochenta, en 1990 se llega a una nueva situación desfavorable, primero de estancamiento y después de recesión y ajuste. Ello hace pensar desde diversos ámbitos en la necesidad de llevar a cabo una nueva reforma institucionales del mercado laboral.

Durante 1990 y 1991, se reduce el volumen total de contrataciones fijas y temporales produciéndose una intensificación en la utilización de los temporales junto con un proceso de destrucción de empleo fijo. El resultado es la continuación del avance del peso relativo de los puestos de trabajo de carácter temporal que alcanza el 33,6 por ciento en el primer trimestre de 1992.

Las escasas limitaciones institucionales del marco legal a la utilización de la flexibilidad, de contratos de duración determinan pasa durante esta fase recesiva a constituir una estrategia defensiva de la demanda de trabajo frente a la incertidumbre en el ritmo de actividad.

La falta de consenso sobre los términos de una reforma profunda unido a la urgente necesidad de hacer frente a problemas como el déficit público llevan a la aprobación de una serie de reformas parciales por la vía de Decreto-Ley (R.D. Ley 1/1992 de 3 de Abril (BOE 7-4-1992), ratificado posteriormente como Ley, meses más tarde (Ley 29 de Julio de 1992).

Las normas recogidas en la Ley de Medidas Urgentes sobre Fomento del Empleo y Protección por Desempleo persiguen tres objetivos fundamentales. En

primer lugar, se reducen las prestaciones por desempleo con el fin de contribuir a la reducción del fuerte déficit público existente. En segundo lugar, con el endurecimiento de las normas de protección por desempleo se trata incentivar la búsqueda de empleo de forma que el mercado de trabajo adquiera mayor flexibilidad y dinamismo. En tercer lugar, se trata de desincentivar la contratación por cortos períodos de tiempo y favorecer la contratación indefinida de determinados colectivos.

Por lo que se refiere a los dos primeros objetivos se introducen importantes reformas en el sistema de protección por desempleo tanto en el caso de prestaciones por desempleo como en el caso de subsidio por desempleo.

En el sistema de prestaciones por desempleo, se producen tres importantes modificaciones (Cuadro 2). En primer lugar, se incrementa el período mínimo de cotización que genera la prestación. Dicho período pasa de 6 a 12 meses, computables en los últimos cuatro años anteriores a la situación legal de desempleo. En segundo lugar, se reduce la duración de la prestación por desempleo en relación al número de meses trabajados. En tercer lugar, se reduce el tipo aplicable a la base reguladora que permite establecer la cuantía de la prestación a la Seguridad Social.

En cuanto a las modalidades de contratación, quedan derogadas las bonificaciones en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, a las cuales podían tener acceso aquellas empresas que realizaran Contratos En Prácticas y Para la Formación (Cuadro 1).

En su lugar, se establecen nuevos mecanismos

de incentivación por la realización de contratos de carácter indefinido para determinados colectivos. Los supuestos considerados son: (CUADRO III.17)

* Contratación indefinida de jóvenes menores de 25 años: subvención inicial de 400.000 ptas.

* Contratación indefinida de jóvenes entre 25-29 años que no hayan tenido anteriormente un empleo por tiempo superior a 3 meses: subvención inicial de 400.000 ptas.

* Transformación de contratos en prácticas o para la formación en contratos indefinidos: subvención inicial de 550.000 ptas.

* Contratación indefinida de trabajadores mayores de 45 años que lleven inscritos al menos un año como desempleados: respecto de la normativa anterior, se amplía la subvención en 100.000 ptas y la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en un 38 por ciento. Por tanto, con la nueva normativa, los beneficios derivados de la contratación en este supuesto consisten en una subvención inicial de 500.000 ptas y una bonificación en la cotización empresarial por contingencias comunes del 50 por ciento, durante todo el período de duración del contrato.

* Contratación indefinida de mujeres que lleven inscritas al menos un año como desempleadas y sean contratadas en profesiones en las que se considere que la mujer esta subrepresentada: subvención inicial de 500.000 ptas (se duplica respecto a la normativa anterior).

* Contratación indefinida de mujeres mayores de 25

años que hayan trabajado anteriormente y quieran incorporarse al mercado laboral tras un período de inactividad de al menos cinco años: subvención inicial de 500.000.

Por consiguiente, con la entrada en vigor de estas medidas, a partir del 8 de abril de 1992 se crean o incrementan los incentivos existentes para la realización de contratos por tiempo indefinido a partir de esa fecha, con trabajadores de estas características. La principal novedad viene determinada por la incentivación de los contratos indefinidos con jóvenes y mujeres adultas. No obstante, en el caso de los jóvenes existió anteriormente una subvención para la contratación por tiempo indefinido de jóvenes menores de 26 vigente entre 1985 y 1988 (R.D. 799/1985 de 25 de mayo). Estas nuevas subvenciones podrán recibirse siempre que se establezcan para jornada laboral a tiempo completo.

Por último, con el fin de incentivar la contratación temporal por períodos de tiempo más largos se modifica la duración mínima de los contratos temporales de fomento de empleo que pasa de 6 a 12 meses. Por lo que se refiere al resto de modalidades de contratación, no se establece ninguna modificación ni en su duración ni en su causalidad.⁴¹

⁴¹ En los primeros meses de 1993 se han introducido nuevos cambios en la forma de los contratos vigentes. El R.D. de 26-2-93 de medidas urgentes contra el desempleo ha ampliado el plazo de duración máxima de los contratos de fomento de empleo a 3 a 4 años y a establecido incentivos a la contratación a tiempo parcial de carácter indefinido. Así mismo, se ha propuesto al Consejo Económico y Social el estudio de una reforma de los contratos de inserción juvenil.

CUADRO-III.17
CAMBIOS EN EL SISTEMA DE INCENTIVOS DE CONTRATACION(Abril-92)

Tipo de contrato	Anterior(1)	Nuevo(2)
* En Prácticas.....	Bonificación 75 % cuota cont. comun. eliminada a la S.S.	Queda eliminada
* Para la Formación.....	Bonificación 90-100% cuota cont. comun. eliminada a la S.S.	Queda eliminada
* Indefinidos		
- Jóvenes menores de 25 años	-	Subvención 400.000 ptas
- Jóvenes de 25-29 años que no hayan trabajado más de 3 meses anteriormente	-	Subvención 400.000 ptas
- Transformación de contratos en Practicas y Formación en indefinidos	-	Subvención 550.000 ptas
- Mayores de 45 años que lleven inscritos al menos 1 año como desempleados.	Subvención 400.000 Bonific. 12 % S.S. cuota cont. comunes.	Subvención 500.000 Bonific. 50 % S.S. cuota cont. comunes.
- Mujeres que lleven inscritas al menos 1 año como desempl. y sean contratadas para profesiones en las que estén subrepresentadas	Subvención 250.000	Subvención 500.000
- Mujeres mayores de 25 años que hubieran trabajado antes pero hayan estado inactivas en los últimos cinco años (mínimo)	-	Subvención 500.000

(1) Hasta 7-Abril-1992

(2) Desde 8-Abril-1992.

El CUADRO III.18 recoge la importancia cuantitativa del ritmo de contratación. Más significativo parece, en cambio, el panorama resultante de la masiva difusión de los contratos de duración limitada en detrimento de los contratos de carácter indefinido. La observación de la importancia relativa de cada uno de estos contratos muestra que :

- * Los contratos temporales con incentivo para jóvenes constituyen un porcentaje minoritario de las contrataciones realizadas, alcanzando un máximo del 10,8 por ciento en 1989.

- * El peso relativo del conjunto de modalidades de contratos de fomento de empleo más importantes pasan durante el período considerado del 28,1 al 39,1 por ciento. De ellos, un 54,7 por ciento (21,4 por ciento respecto al total) corresponde a contratos temporales de fomento de empleo que pueden ser utilizados para cubrir por tiempo determinado cualquier puesto de trabajo.

- * Los contratos con una duración mínima no limitada o muy reducida correspondientes a contratos eventuales, por obra servicio, nueva actividad e interinidad constituyen un porcentaje mayoritario de la contratación total. No obstante, su peso relativo sigue una tendencia decreciente pasando del 57,5 por ciento en 1985 al 53,8 por ciento en 1989.

- * Los contratos indefinidos registrados en las Oficinas de Empleo con o sin incentivo representan una parte minoritaria y decreciente de la contratación total, perdiendo 7,3 puntos en estos cinco años. En 1989, estos contratos representan tan solo un 7,1 por ciento, una vez eliminado el incentivo a la contratación indefinida de jóvenes.

Ello supone una importante transformación en la estructura de contratación del mercado de trabajo español que afecta tanto a la estabilidad del empleo como a su coste laboral. Frente a la mayoritaria presencia en el anterior sistema de relaciones laborales de los puestos de trabajo de carácter fijo, en todo caso superior hasta ese momento al 85 por ciento, los datos EPA disponibles desde 1987 ponen de manifiesto que en 1990 la contratación indefinida se sitúa ya por encima del 30 por ciento.

Este incremento del peso relativo de los contratos temporales en el sistema productivo tiene consecuencias importantes sobre la organización y coste del trabajo. No solo supone un cambio en la composición macroeconómica de la producción sino también un cambio en la organización microeconómica a nivel de empresa.⁴²

Entre otros efectos, destacan el mayor grado de rotación de plantillas y la reducción de la antigüedad media de sus trabajadores. Las consiguientes repercusiones sobre variables tales como la formación, la productividad, son difícilmente medibles con la información disponible. Si puede establecerse en cambio, cual está siendo de forma aproximada el efecto sobre el coste salarial a partir de diversas encuestas salariales realizadas en los últimos años tales como la Encuesta de Distribución Salarial (1988) y la encuesta de Ganancias Salariales (1991).

Realmente, cabría hablar de un proceso de auténtica transformación estructural del mercado de

⁴² Sobre los incentivos económicos y estratégicos que suponen para las empresas españolas el cambio del marco laboral puede verse SAEZ, F. (1988).

trabajo español ya que tras la fuerte destrucción de empleo (sobre todo industrial) y la continuación del aumento de los excedentes laborales en la agricultura, las nuevas contrataciones que se realizan a partir de 1985-86, con la recuperación del empleo, se establecen con normas totalmente distintas a las anteriores. El nuevo mercado de trabajo en el que se produce este crecimiento del empleo va a utilizar fundamentalmente la contratación temporal para ocupar los puestos de trabajo vacantes.

Esta circunstancia, unida a la ausencia de limitaciones legales a nivel empresarial y sectorial sobre la justificación de establecer una relación laboral temporal en cualquier puesto de trabajo, permite entender mejor porqué el índice de temporalidad ha alcanzando en un número tan corto de años un nivel tan alto. Junto a estos dos factores sería necesario citar también otros de carácter estructural, propios de la economía española

Se consolida así un importante segmento secundario de empleo conectado de forma muy directa con un amplio colectivo de trabajadores desempleados, jóvenes y mujeres, cuyas posibilidades de incorporación definitiva al mercado de trabajo se ven aplazadas durante un tiempo mayor de lo deseable no solo a nivel individual sino también en términos de eficacia de la reproducción económica del sistema productivo. La rotación entre varios puestos de trabajo no constituye una garantía de acumulación de conocimientos y experiencia de cara a una incorporación definitiva.

CUADRO III.18
EVOLUCION DE LAS PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACION
DURANTE EL PERIODO 1985-1989

<u>Miles de contratos:</u>					
	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>
<u>Temporales Fomento Empleo</u>					
1. En Prácticas	51,8	86,7	128,2	170,2	222,4
2. Para la Formación	112,7	161,1	218,2	263,4	331,6
3. Temporales	432,1	536,6	666,6	862,4	1.100,4
4. A tiempo parcial	121,9	177,5	220,8	289,3	354,7
5. Total (1 a 4).....	718,5	961,9	1.233,9	1.585,3	2.009,1
<u>Temporales con causa</u>					
6. Obra o servicio	798,8	953,7	1.048,5	1.163,2	1.276,1
7. Eventual	501,7	661,8	853,8	1.053,0	1.209,7
8. Interinidad	143,1	148,5	173,5	194,9	223,3
9. Nueva Actividad	26,4	31,3	33,3	42,4	52,3
10. Total (6 a 9).....	1.470,0	1.795,3	2.145,1	2.453,5	2.761,4
<u>Indefinidos</u>					
11. Indef. Menores 26 años	55,8	104,4	118,5	91,5	-
12. Otros Indef. con incent.	8,6	13,3	14,0	15,5	14,5
13. Fijos-Discontinuos	123,1	131,9	134,6	111,2	106,1
14. Indefinidos no incent.	180,0	193,3	207,4	214,6	242,4
15. Total (11 a 14).....	367,6	442,9	474,5	432,8	363,0
16. Total (5+10+16).....	2.556,1	3.200,1	3.853,4	4.471,6	5.133,5
<u>Porcentaje respecto al total:</u>					
	<u>1985</u>	<u>1986</u>	<u>1987</u>	<u>1988</u>	<u>1989</u>
<u>Temporales Fomento Empleo</u>					
1. En Prácticas	2,0	2,7	3,3	3,8	4,3
2. Para la Formación	4,4	5,0	5,7	5,9	6,5
3. Temporales	16,9	16,8	17,3	19,3	21,4
4. A tiempo parcial	4,8	5,5	5,7	6,5	6,9
5. Total (1 a 4).....	28,1	30,1	32,0	35,5	39,1
<u>Temporales con causa</u>					
6. Obra o servicio	31,3	29,8	28,1	26,0	24,9
7. Eventual	19,6	20,7	22,1	23,5	23,6
8. Interinidad	5,6	4,6	4,5	4,4	4,3
9. Nueva Actividad	1,0	1,0	0,9	0,9	1,0
10. Total (6 a 9).....	57,5	56,1	55,6	54,9	53,8
<u>Indefinidos</u>					
11. Indef. Menores 26 años	2,2	3,3	3,1	2,0	-
12. Otros Indef. con incent.	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3
13. Fijos-Discontinuos	4,8	4,1	3,5	2,5	2,1
14. Indefinidos no incent.	7,0	6,0	5,4	4,8	4,7
15. Total (11 a 14).....	14,4	13,8	12,3	9,7	7,1
16. Total (5+10+16).....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEM y elaboración propia.

3.3.2 Estrategias institucionales de fomento del empleo en España.

La estrategia institucional destinada a conseguir la reducción del desempleo y la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo español puede resumirse en tres puntos fundamentales:

- a) Establecimiento de incentivos económicos para la contratación de colectivos de trabajadores desfavorecidos en el mercado de trabajo que presentan una alta tasa de desempleo, especialmente los jóvenes.
- b) Establecimiento de mecanismos de inserción laboral y profesional que permitan la obtención de un empleo y la formación en el puesto de trabajo de los jóvenes
- c) Establecimiento de modalidades de contratación, reguladas legalmente, de duración determinada pero sin incentivo económico, que faciliten las decisiones de contratación de cualquier tipo de trabajadores e indirectamente supongan una reducción de costes laborales por complementos y despido.

El diseño institucional introducido en el mercado laboral para poner en práctica cada uno de estos objetivos ha podido tener un papel importante tanto en su difusión cuantitativa como en las consecuencias sobre las posibilidades de empleo de los jóvenes y del resto de colectivos. Las similitudes o diferencias entre contratos han podido influir en mayor o menor medida en la decisión empresarial sobre el tipo de trabajador y sobre la relación contractual a establecer. Así mismo, tanto los requisitos formales establecidos , como las posibles indefiniciones o lagunas en su delimitación, pueden haber permitido una

utilización distinta a la inicialmente prevista.

Resulta, por tanto, interesante analizar con cierto detalle las particularidades de la política de empleo y formación en España, como elemento que puede ayudar a comprender el incremento del fenómeno de la segmentación en España y los posibles avances en la lucha contra el desempleo coyuntural y estructural.

Los dos primeros objetivos enunciados de la estrategia institucional se refieren básicamente al colectivo juvenil, principal afectado por el problema del desempleo⁴⁷. Tanto la incentivación del empleo como su inserción profesional va a intentar ser cubierta específicamente a través del establecimiento de dos nuevas modalidades de contratación: los Contratos En Prácticas y Para la Formación. Las normas que regulan inicialmente estos dos tipos de contrato se establecen en Julio de 1981 y van a permanecer vigentes sin modificaciones hasta Octubre de 1984⁴⁸.

El objetivo común perseguido con estos dos nuevos contratos va a ser el establecimiento de cambios en las condiciones institucionales que determinan el funcionamiento del mercado de trabajo

⁴⁷ Sobre la inserción laboral y social de los jóvenes en el mercado de trabajo destaca el análisis de MONTORO, R. (1986). Entre los numerosos análisis sobre las características de la política de empleo juvenil en España se encuentran los de LORENTE, J.R., (1986 y 1988) y PEREZ INFANTE, J.L., (1988), SAEZ, F. y VERA, J. (1988)

⁴⁸ Esta regulación se establece a través del R.D. 1361/1981 de 3 de Julio La regulación sobre medidas de fomento de empleo que aparece en 1982 (R.D. 1445/1982 de 25 de Junio), lo único que hace es integrar, ambos contratos en una sola norma que incluye además las disposiciones sobre el resto de programas vigentes en España.

para este colectivo. Se trata de favorecer la contratación y formación de trabajadores de esta edad, reduciendo así las posibles desventajas o discriminaciones que pudieran tener con respecto a otros colectivos. Los incentivos de estos contratos, junto con el incremento del grado de flexibilidad iniciado con otras formas de contratación deberían provocar una mejora de su posición relativa en el mercado de trabajo.⁴⁹

La implantación del Contrato En Prácticas como fórmula para facilitar la transición del sistema educativo al sistema laboral y profesional y del Contrato Para la Formación como modalidad destinada a recuperar el sistema de aprendizaje constituirían, sin duda, una nueva forma de enfocar las estrategias públicas para facilitar la inserción profesional de los jóvenes.⁵⁰

La firma del Acuerdo CEOE-INEM de Marzo de 1982 (O.M. de 2 de Abril de 1982) supone un paso más en esa dirección. Por un lado, se intenta completar el conjunto de normas que regularán la oferta de formación de las empresas ya sea realizada en las propias empresa o en otros centros. Por otro lado, se refuerzan los incentivos que se conceden a las empresas que se acojan a estas dos modalidades para

⁴⁹ En especial se ha considerado la necesidad de eliminar o reducir las importantes barreras de entrada de los jóvenes al mercado debido a un excesivo nivel salarial de partida (GARCIA DE BLAS, A., 1986).

⁵⁰ Una comparación con los programas establecidos en otros países europeos permite apreciar que se trata también de un intento de adaptación al mercado de trabajo español de los experiencias realizadas en mercados de trabajo con características no siempre semejantes. Una revisión de los programas aplicados en países desarrollados puede encontrarse en OCDE, 1984b y 1985.

emplear a jóvenes, aunque para ello deberán cumplir con todas las condiciones establecidas. La vigencia establecida para el Acuerdo CEOE-INEM abarca el período que va de Abril de 1982 a Diciembre de 1985.

No obstante, la puesta en marcha de estos contratos pondrá de manifiesto algunos fallos en su diseño institucional tanto en aspectos teóricos como prácticos que dificultan su aplicación y desincentivan su utilización. Ello, unido a la grave situación de crisis económica de la primera mitad de los ochenta, impedirá cumplir una parte de los objetivos inicialmente establecidos tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

Ambos contratos tendrán una serie de modificaciones en Octubre de 1984, comenzando así una segunda etapa de aplicación hasta Abril de 1992. Esta etapa se enmarca en el contexto de la reforma del Estatuto de los Trabajadores realizada en Agosto de 1984, con la que se pretende acelerar el proceso flexibilización del mercado de trabajo español introduciendo una serie de variaciones en la mayoría de contratos vigentes para fomentar su utilización.⁵¹

Las nuevas condiciones de contratación en materia de reducción de requisitos legales y consolidación de incentivos, junto al inicio de una fase de recuperación económica en la segunda mitad de 1985, determinarán un fuerte impulso en la utilización de los dos programas de empleo juvenil. No obstante, este impulso se apreciará también en la contratación

⁵¹ Aunque parte de estos cambios quedan recogidos ya en la Reforma del Estatuto de los Trabajadores, la aprobación del nuevo R.D. que sustituye de forma efectiva a la anterior normativa, no se produce hasta unos meses después, ya dentro del último trimestre de ese mismo año (R.D. 1992/84 de 31 de octubre).

de jóvenes a través de la utilización de otros contratos temporales no incentivados.

El Contrato Para la Formación, se establece como modalidad de contratación por tiempo determinado para favorecer el empleo y la formación en el trabajo de jóvenes entre 16 y 18 años. Intenta sustituir a las formas de aprendizaje en el puesto de trabajo existentes en el pasado.

Las características iniciales más importantes pueden resumirse en tres aspectos. En primer lugar, no se establece una duración mínima para el contrato, dejándose a la voluntad de las partes y considerando en todo caso una duración máxima total que no podrá superar los dos años, en cuyo caso pasaría a ser indefinido. En segundo lugar se establece que la retribución del trabajador podrá estar por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. En tercer lugar, por lo que se refiere a la formación, con carácter obligatorio, la jornada de trabajo deberá repartirse entre un período de formación "fundamentalmente" teórica, a realizar en la propia empresa o en un centro apropiado, y un período de trabajo efectivo. El tiempo dedicado a tal formación deberá tener una duración mínima de un tercio de la jornada laboral y máxima de dos tercios.

Para la realización de esa formación teórica se imponía a las empresas la necesidad de presentar "planes individuales de formación" que deberían cumplir con los requisitos que estableciera el INEM. La concrección de estos requisitos quedaba supeditada al establecimiento de acuerdos entre dicho organismo y las organizaciones empresariales, dejando abierta además la posibilidad de establecer en ellos

bonificaciones adicionales por su cumplimiento.⁵²

Este diseño específicamente dirigido a fomentar el aprendizaje y la adquisición de una cualificación en el trabajo, aunque formalmente parecía constituir una vía institucional adecuada iba a tener una escasa aplicación práctica. La excesiva rigidez de los requisitos establecidos para todas las empresas, sin tener en cuenta la limitada capacidad formativa real de éstas, especialmente en el caso de las empresas pequeñas y medianas, va a dificultar su utilización y, por tanto, las posibilidades de creación de empleo juvenil, la mejora del nivel formativo y el aprovechamiento de las ventajas establecidas.

La reforma del Contrato Para la Formación en Octubre de 1984 (R.D. 1992/84) viene determinada por el reconocimiento de esta circunstancia y la necesidad de incentivar una máxima difusión de esta modalidad de contrato. Para ello se modifican cuatro aspectos básicos. En primer lugar la edad de los trabajadores que pueden ser contratados por esta vía se amplía hasta los 20 años. En segundo lugar, se establece una duración mínima de los contratos de tres meses y se amplía el período máximo de contratación total, de una vez o mediante prórrogas sucesivas, hasta los tres años. En tercer lugar se consolida una bonificación con carácter general para todos los

⁵² En este sentido, la firma del Acuerdo CEOE-INEM en Marzo de 1982 introduce efectivamente varios aspectos adicionales tales como una bonificación adicional del 30 % de la cotización por contingencias comunes que se sumará a la establecida con carácter general del 45 % y una compensación económica similar a la que recibiría un centro colaborador del INEM cuando la formación teórica sea ofrecida por la empresa.

contratos de entre el 90 % y el 100 % de la cuota general a la Seguridad Social, según tamaño de plantilla. En cuarto lugar, por último, los programas individualizados de formación que debían elaborar anteriormente las propias empresas, son sustituidos por planes-tipo de carácter general elaborados por el INEM, oídas las organizaciones empresariales y sindicales. En ellos se definirán cual será la formación teórica del nuevo trabajador si, por su reducida dimensión u otras circunstancias, la empresa no pudiera presentar un plan propio.

Con la introducción de estas modificaciones, vigentes hasta Abril de 1992, este contrato pasa a convertirse en una modalidad de contratación temporal con mayores incentivos y menores requisitos legales sobre formación de los trabajadores. Ello permite una importante difusión de este contrato, al menos en sus aspectos estrictamente laborales, aunque no profesionales.

El Contrato En Prácticas se establece como una modalidad de contratación por tiempo determinado dirigida en este caso a jóvenes de tramos de edad intermedia y superior, con nivel medio de estudios obtenidos en el sistema educativo. La finalidad perseguida es ofrecer la posibilidad de que estos jóvenes adquieran una experiencia laboral en el puesto de trabajo que complete su cualificación.

Las características inicialmente reguladas se refieren fundamentalmente a cuatro aspectos. En primer lugar, se exige que los trabajadores beneficiados sean desempleados menores de 28 años inscritos en las Oficinas de Empleo con titulación académica, profesional o laboral reconocida. Tal titulación deberá haberse obtenido en los dos años

inmediatamente anteriores al establecimiento del contrato.

En segundo lugar, respecto a la duración del contrato, podrá establecer por un mínimo de 3 meses y un máximo de 12 meses. Transcurrido ese período, la continuación de la relación contractual pasará a ser considerada por tiempo indefinido.

En tercer lugar, las empresas que contraten a estos trabajadores, recibirán una bonificación del 45 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes⁵³. Para recibir tal compensación, la jornada laboral total del trabajador deberá ser la considerada normal en el sector.

En cuarto lugar, respecto a la retribución salarial, se establece que deberá ser la fijada en el contrato individual o convenio colectivo. En cualquier caso, nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional

El elemento más importante de este nuevo tipo de programa es que los jóvenes deberán obtener la titulación académica ,profesional o laboral necesaria dentro de los 2 años inmediatamente anteriores a la contratación . Con ello se intenta establecer una vía de inserción laboral que permita la adquisición de experiencia laboral en el sistema productivo durante el período más cercano posible a la adquisición en el sistema educativo de los conocimientos teóricos adecuados.

No obstante, en el diseño formal de esta

⁵³ Siempre que cumplan los requisitos legales mínimos de carácter general en materia de obligaciones fiscales y de cotización.

modalidad de contrato se aprecian también algunos aspectos que, al ser establecidos de forma difusa, dificultan el logro de una política realmente efectiva de inserción laboral y profesional de los jóvenes, compatible con su difusión entre las empresas. Entre otros aspectos, cabría destacar dos.

En primer lugar, los niveles de las titulaciones válidas para ser contratados en cada tipo de puesto de trabajo no quedan claramente especificados. No se establece ningún tipo de norma que garantice la adecuada correspondencia entre el puesto de trabajo ocupado y el nivel o categoría de los estudios realizados por el trabajador y, por tanto, no garantiza tampoco la posibilidad perfeccionar su preparación mediante las prácticas en la empresa.

En segundo lugar, los períodos mínimo y máximo de contratación son bastante reducidos (entre un trimestre y un año), lo que, si bien facilita la contratación temporal, supone una restricción al tiempo de formación en el trabajo ofrecido a través de este programa. A pesar de la firma del Acuerdo CEOE-INEM de Marzo de 1982 que debería haber matizado estos aspectos, ello no se produjo, persistiendo las lagunas de la regulación inicial hasta la actualidad.⁵⁴

⁵⁴ Respecto a los estudios requeridos, la Cláusula Cuarta del Acuerdo, en su punto 4, intenta establecer con mayor precisión las titulaciones necesarias para el contrato en prácticas, no obstante, solo se enumeran de forma genérica, remetiéndolo a una legislación posterior. Sin embargo, el INEM nunca elaboró dichas listas y no solo la posesión de estudios de B.U.P. sino también de estudios primarios sirvieron para concertar numerosos contratos en prácticas.

(BARROSO J., 1987)

En cambio, al igual que en el caso de los Contratos Para la Formación, el Acuerdo si va a servir para ampliar los incentivos a la contratación. Por un lado, se amplía también la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social en un 30 por ciento para todas las empresas. Por otro lado, se establece una compensación económica para la empresa con cargo al INEM equivalente al 30 por ciento del valor hora de salario asignado al trabajador, por cada hora de trabajo que supere las treinta semanales.

La reforma del Contrato En Prácticas de 1984 (R.D. 1992/1984 de 31 de Octubre) intenta dar un nuevo impulso a la contratación temporal y a la reducción del desempleo juvenil, que no había conseguido reaccionar durante el período de crisis, a pesar de las favorables modificaciones introducidas. Las principales modificaciones introducidas se refieren a cuatro aspectos.

En primer lugar, queda eliminado el límite legal en cuanto a la edad que pueden tener los trabajadores contratados. En segundo lugar, se amplía el período durante el cual un trabajador con titulación es susceptible de ser contratado en prácticas. Dicho período pasa a ser ahora el delimitado por los cuatro años siguientes a la finalización de los estudios correspondientes. En tercer lugar, se mantiene la duración mínima de 3 meses y se amplía el límite de duración máxima de los contratos, incluidas prórrogas sucesivas, hasta los 3 años. Esto supone respecto de la anterior etapa un aumento de 2 años en la duración del Contrato En Prácticas. En cuarto lugar, se consolida la bonificación del 75 % de la cuota general a la Seguridad Social por trabajador por trabajador contratado a tiempo completo que recogía con carácter

transitorio el Acuerdo CEOE-INEM.

Estas mínimas modificaciones legales en el diseño del contrato construyen una imagen totalmente nueva del Contrato En Prácticas. En primer lugar, la restricción relativa a que tenga que ser un trabajador menor de 28 años queda eliminada. En segundo lugar, sin reforzar los requisitos o controles en cuanto a formación se garantiza un importante incentivo salarial que puede llegar a suponer en torno a un 25 por ciento del coste laboral por trabajador. En tercer lugar, se incrementan las posibilidades de utilización del contrato con carácter temporal hasta un período de tres años tal y como ocurre con el contrato Para la Formación o el de Fomento de Empleo. Con estos cambios, la utilización del contrato durante el período de expansión tendrá como en el caso anterior una amplia utilización en el mercado de trabajo español.

La percepción de una excesiva utilización de las ventajas de la temporalidad de los contratos promueven, transitoriamente, la introducción de medidas adicionales. Entre Mayo de 1985 y Julio de 1988 se puso en marcha un "Programa para la Contratación Indefinida de Jóvenes Menores de 26 años". Se trataba de intentar compensar la creciente temporalidad del mercado de trabajo juvenil mediante importantes incentivos a la contratación indefinida.⁵⁵

Por otro lado, en el marco del Plan de Formación e Inserción Profesional (Plan FIP), desde 1986 se establecieron una serie de conexiones institucionales entre los contratos de fomento de

⁵⁵ Esta modalidad de contratación se regula a través del R.D. 799/1985 de 25 de Mayo, BOE del 1-6-85.

empleo juvenil (En Prácticas y Para la Formación) y los cursos de formación ocupacional impartidos por el INEM o por las propias empresas. Ello ha dado lugar a un complejo entramado de ayudas e incentivos relacionados con estos contratos cuyas posibilidades y requisitos han venido cambiando de año en año.⁵⁶

Al margen de constituir una confusión para los propios empresarios y trabajadores potencialmente interesados en acudir a estas vías de contratación, esta regulación adicional ha supuesto una modificación significativa respecto del marco legislativo establecido originalmente para dichos contratos en octubre de 1984 ya que acumulan nuevos incentivos económicos sobre los mismos contratos y se amplía la divergencia en las posibilidades de inserción laboral y profesional de otros colectivos, incluso entre jóvenes de distintos tramos de edad. En cualquier caso, la utilización de estos incentivos conectados con el Plan FIP ha sido muy limitada, dados los requisitos formales adicionales que implicaba su aplicación.⁵⁷

Finalmente, en Abril de 1992 , en el marco ya comentado de las medidas estructurales de cara a la Convergencia con el resto de países de la CE, se

⁵⁶ Esta confusión se ve aumentada si se tienen en cuenta los programas de empleo juvenil de Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales(Ruesga S.M. y Alvarez C. 1992).

⁵⁷ Mayor repercusión cuantitativa han tenido, en cambio, los cursos de formación a trabajadores parados impartidos con carácter general por el INEM. No obstante, la impartición de cursos de todo tipo a un colectivo de aproximadamente 300.000 personas al año, sin la debida conexión con las necesidades empresariales a nivel regional y local, no parece ofrecer garantías suficientes para conseguir unos resultados prácticos aceptables.

introducen por vía de urgencia (R.D. 1/1992 de 3 de Abril) una serie de medidas dirigidas a reducir el déficit público estatal y modificar el funcionamiento del mercado de trabajo.

Esta reforma afecta especialmente a los dos tipos de contratos vigentes para favorecer al colectivo juvenil. La entrada en vigor del R.D. y de la posterior Ley (Ley de 29 de Julio) supone la eliminación total de las bonificaciones con que se beneficiaba a los Contratos en Prácticas y Para la Formación. Con ello ambos contratos pasan, transitoriamente, a convertirse en formas de contratación temporal no incentivada manteniéndose los requisitos formales en cuanto a formación de los trabajadores. En su lugar se establecen los incentivos a la contratación indefinida descritos anteriormente.

Por lo que se refiere al resto de modalidades de contratación no incentivadas ni dirigidas específicamente a ningún colectivo de trabajadores cabe destacar la ausencia de requisitos importantes sobre las condiciones en las que pueden ser utilizados estos contratos.

Especialmente, el Contrato Temporal de Fomento de Empleo constituye la única modalidad que no incluye, ni siquiera formalmente, la necesidad de una causa que justifique su utilización en cuanto a finalidad y puesto de trabajo a cubrir. La ausencia de un principio causal para poder cubrir cualquier puesto de trabajo, tenga o no un carácter transitorio o estacional, durante un período mínimo de 6 meses y máximo de 3 años, ha sido considerado como un elemento del diseño institucional de la flexibilidad laboral en España que ha influido especialmente sobre la difusión de la temporalidad de forma indiscriminada, sin

atender a criterios de racionalidad económica.

Realmente, tanto este contrato como el resto de modalidades eventuales no incentivadas han sido las más utilizadas en el mercado de trabajo español durante los últimos años. Especialmente los Contratos por Obra/Servicio y Eventuales han sido objeto de una intensa utilización en todo tipo de sectores productivos ya que, aunque se trata de contratos de carácter causal, su regulación es tan difusa que ha permitido su uso para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, siendo difícil la delimitación de infracciones a la norma en la mayoría de casos. Además, frente al Contrato Temporal de Fomento de Empleo presentan la ventaja adicional de que se da plena autonomía sobre la duración mínima que puede tener la relación laboral.

En cambio, el Contrato A Tiempo Parcial ha sido objeto de una relativamente escasa utilización que contrasta con los modelos de flexibilización laboral que se han desarrollado en otros países. En este caso, el diseño institucional que tiene actualmente este contrato puede haber limitado su mayor difusión en el mercado de trabajo español.

El Informe de Expertos sobre la contratación temporal realizado en 1990 llevó a cabo uno de los análisis más importantes y completos sobre el diseño institucional y las consecuencias que se derivaban de este marco legal, tras la experiencia de aplicación de los contratos entre 1987 y 1990. Sus recomendaciones finales sobre posibles cambios a introducir en el diseño institucional de la contratación laboral inciden en algunas de las cuestiones ya comentadas y podrían sintetizarse en tres aspectos importantes: (SEGURA J., DURAN A., TOHARIA L., BENTOLILA

S.(Coord.), 1991).

* El plazo máximo de hasta tres años que tienen algunas modalidades de contratación no parece justificado ni por la duración de un ciclo de los negocios ni por ser el tiempo necesario para valorar la eficacia de un trabajador, por lo que tal duración debería limitarse a dos años. En sentido contrario, su duración mínima de seis meses resulta demasiado larga y debería reducirse a tres meses.

* La gran variedad de formas contractuales establecidas, algunas de ellas con características prácticamente coincidentes, ha introducido una excesiva confusión en el mercado de trabajo español. Así, por ejemplo, el Contrato Temporal de Fomento de Empleo, con las modificaciones apuntadas, debería sustituir al contrato eventual, al contrato por lanzamiento de nueva actividad y a los realizados a través de empresas de trabajo temporal.

* Los contratos En Prácticas y Para la Formación deberían ser redefinidos teniendo en cuenta su verdadera finalidad. Las exenciones previstas para estos contratos deberían ser eliminadas, manteniendo solamente subvenciones condicionadas a la formación efectiva en el caso del contrato Para la Formación. El contrato En Prácticas debería limitarse a trabajadores con titulaciones de grado superior.

Así mismo, se hace hincapié en que el principal problema detectado en la aplicación real de este marco legal es la utilización encadenada de diversas modalidades de contratación que permite, a falta de una prohibición expresa, el mantenimiento de un mismo trabajador en situación de precariedad durante períodos de tiempo superiores a los tres años.

3.3.3 Difusión real de los contratos de fomento de empleo.

Una vez que las modalidades de inserción pasan a ser utilizadas por la demanda de trabajo en el mercado laboral, éstas van adquiriendo una serie de características reales no siempre coincidentes con sus características u objetivos institucionales. Los datos disponibles sobre la utilización de los contratos de duración determinada se refieren únicamente a diversos aspectos de los trabajadores y empresas que han establecido contratos de fomento de empleo. Es decir, Contratos En Prácticas, Para la Formación, Temporales y A Tiempo Parcial. La información corresponde a diversos análisis por muestreo realizados por el INEM.⁵⁸

El análisis de los porcentajes obtenidos puede servir de referencia para conocer los resultados cualitativos de los programas así como las posibles tendencias de segmentación en el tipo de trabajadores contratados y en el tipo de empresas que utilizan estas formas contractuales.⁵⁹

⁵⁸ En función de los datos disponibles se ha tomado, siempre que ha sido posible, el año 1983 como representativo del período de pleno funcionamiento de los programas durante la etapa 1981-1984. En el caso de la segunda etapa (1985-1991) se consideran tres años 1985, 1987 y 1989, último año en el que se dispone del grado de desagregación requerido.

⁵⁹ Es necesario tener en cuenta que la Encuesta de Evaluación de Programas de Empleo ha tenido a lo largo de los años considerados algunos cambios

a) Contratos Para la Formación

La distribución por sexo de este tipo de contrato presenta un mayor peso relativo de la contratación de hombres, representando aproximadamente dos tercios del total. El restante tercio correspondiente a las mujeres, puede considerarse como un porcentaje similar a su presencia en otras contrataciones (a excepción del contrato En Prácticas) en el conjunto de ocupados (CUADRO III.20).

La limitación legal en cuanto a la edad de los trabajadores que pueden ser contratados Para la Formación hace que prácticamente la totalidad se realicen entre personas de 16-19 años. Desde 1985, no obstante, la posibilidad de contratar a trabajadores minusválidos de cualquier edad mediante esta modalidad explica que el peso de los adolescentes no suponga el 100 por cien.

Por lo que se refiere a los sectores de producción, destaca el mayoritario peso relativo de la rama de Comercio y Hostelería en el que se realizan el 41,3 por ciento del total de contratos.

Si se consideran conjuntamente todas las ramas de servicios, la concentración de contratos para la formación alcanza el 56,6 por ciento en el último año de referencia. Aproximadamente un tercio del total de contrataciones se realiza en el sector industrial,

metodológicos, (especialmente antes y después de 1984). También ha sido parcialmente criticado por algunos expertos. Sin embargo, hasta la esperada reforma de los servicios del INEM en lo relativo a informatización y publicación de datos, se trata de la única información disponible sobre las características de los contratos que se realizan en el mercado de trabajo español.

registrando una presencia ligeramente decreciente respecto de su primera etapa. En cambio, durante el período total considerado se produce un incremento de 5,7 puntos en el sector de construcción.

La utilización de este programa de inserción por tamaño de empresa, muestra a este contrato, como modalidad mayoritariamente utilizada por las pequeñas empresas. El 88 por ciento de las contrataciones realizadas en 1989 corresponden a empresas pequeñas de menos de 25 trabajadores.

El análisis de algunas características adicionales de los individuos contratados tales como nivel de estudios y grupo ocupacional (datos disponibles únicamente desde 1985), ayuda a delimitar aún más la utilización cualitativa de este contrato. Aproximadamente el 90 por ciento de los contratos en función del nivel de estudios, se realiza con jóvenes de estudios básicos. Tan solo un 10,0 por ciento de los contratos tiene estudios medios. Esta distribución viene en gran medida determinada por su pertenencia al tramo de edad de 16-19 años, aunque parece excesivamente concentrada en los estudios de nivel inferior.

Por grupos ocupacionales, un tercio de los contratos aparece clasificado en la categoría de Trabajadores Manuales no agrarios (correspondiente a ramas manufactureras). Por otro lado, entre 1985 y 1989, se aprecia un fuerte incremento del peso relativo de las contrataciones realizadas para cubrir puestos correspondientes a trabajadores no cualificados (peones) hasta suponer otro tercio del conjunto total en 1989.

La duración inicial de los contratos se

concentra en períodos inferiores a 12 meses, en su gran mayoría establecidos por el mínimo exigido legalmente.

b) Contratos En Prácticas

La distribución por sexos muestra que la mayoría de los contratos realizados corresponde a hombres, característica que se mantiene a lo largo de todo el período de estudio. No obstante, destaca el hecho de que el porcentaje de mujeres contratadas mediante esta modalidad ha estado siempre por encima de los niveles medios de contratación en otros tipos de contrato e incluso ha seguido una tendencia creciente, pasando del 35,6 por ciento en 1983 al 45,1 en 1989. Desde este punto de vista, el contrato En Prácticas ha sido considerado como una de las principales formas de inserción de las mujeres en el mercado de trabajo (CUADRO III.21).

En cuanto a la distribución por edad de los contratados, los jóvenes entre 20-24 años aparecen claramente como el colectivo más beneficiado por la utilización de este contrato, suponiendo en cualquiera de los años considerados en torno al 60 por ciento del total. El siguiente grupo de edad es el de personas entre 25-54 años, dentro de él, como parecía lógico pensar, destaca también el tramo de jóvenes entre 26-29 años. La mayor desagregación que se realiza en la Encuesta desde 1985 permite comprobar que suponen más del 80 por ciento de los contratados considerados en general como adultos y en torno a una cuarta parte del total de contratos. El menor peso relativo por edades corresponde al grupo de edad de 16-19 años, su menor nivel de estudios sería, en principio, el factor que limita su entrada en el mercado a través de este contrato respecto al resto de colectivos.

Por sectores de actividad, destaca la fuerte presencia del contrato En Prácticas en el sector servicios que acumularía más del 60 por ciento de las contrataciones registradas, especialmente, en la rama de Otros Servicios. La rama de Comercio y Hostelería, aunque con una escasa importancia en los primeros años de funcionamiento, sigue una tendencia creciente hasta alcanzar el 22,8 por ciento en 1989. La utilización de este contrato en el sector industrial sigue una tendencia ligeramente decreciente, perdiendo 4,5 puntos desde el 31,7 por ciento estimado en 1983 al 27,2 por ciento en 1989.

El tamaño de empresa, en función del número de trabajadores, predominante en el caso del Contrato En Prácticas, corresponde a establecimientos de menos de 25 trabajadores. En estas pequeñas empresas se realizaron el 73,3 por ciento de las contrataciones En Prácticas en 1989, experimentando un importante incremento de su peso relativo entre la primera y la segunda etapa. Solo el 3,3 por ciento de los contratos fueron realizados en empresas grandes de más de 500 trabajadores. No obstante, es necesario tener en cuenta que el peso relativo de estas empresas en el conjunto del sistema productivo y en el ritmo y capacidad de creación de empleo es también pequeño.

La distribución de los contratados según nivel de estudios muestra el predominio de personas con estudios básicos o medios y la ausencia de personas sin estudios. Destaca especialmente la concentración, a lo largo de los últimos años, del porcentaje de contratados que tienen un nivel de estudios medios (BUP, FP, etc) y el rechazo de trabajadores con estudios de nivel inferior. El peso relativo de los trabajadores con estudios superiores

sigue una tendencia decreciente, pasando del 20 por ciento en 1985 al 11,1 por ciento en 1989.

El análisis de la distribución según grupo ocupacional presenta una tendencia decreciente en la utilización relativa de este contrato para cubrir puestos de trabajo correspondientes a Profesionales y Técnicos. Frente a ello, se produce un incremento del porcentaje correspondiente a la categoría de Administrativos y Asimilados, así como de Trabajadores de manufacturas. Ambas categorías suponen conjuntamente el 57,8 por ciento del total en 1989.

Por último, en cuanto a la duración inicial de los contratos, al margen de las posibles prórrogas posteriores, se aprecia una creciente importancia del establecimiento de contratos por tres meses (33,0 por ciento en 1989) o como máximo de un año (62,5 por ciento en 1989).

c) Contratos Temporales de Fomento de Empleo y A Tiempo Parcial:

A pesar de que el resto de modalidades de contratación por tiempo determinado existentes en el marco institucional español tienen un ámbito de aplicación por edades de carácter general, los datos disponible muestran una utilización intensiva de estas modalidades para la contratación de jóvenes. Aunque este aspecto, parece evidenciarse claramente en el caso de contratos tales como los de Obra/Servicio , eventuales o de interinidad, solo se dispone de información desagregada a partir de los análisis por muestreo realizados por el INEM en el caso de las otras dos modalidades de contratos de fomento de empleo en vigor: los contratos temporales en sentido estricto y los contratos a tiempo parcial (CUADROS

III.22 y 23).

Una parte mayoritaria de ambos tipos de contratos se realizaron con trabajadores de estudios básicos, lo que hace pensar en la cobertura de puestos de trabajo que exigen escasa cualificación. Por otra parte, por sectores productivo, el sector servicios acapara más de la mitad de las contrataciones, aspecto que puede relacionarse con la necesidad de cubrir empleos sometidos a importantes fluctuaciones. No obstante, destaca también el hecho de que aproximadamente un 30 por ciento de los Contratos Temporales de Fomento de Empleo se han realizado para cubrir vacantes en el sector industrial, donde la naturaleza estacional de la actividad resulta menos frecuente.

Por edades, los datos muestran que en 1989 un 63,5 y un 61 por ciento de los contratos temporales y a tiempo parcial, respectivamente, se realizaron con jóvenes entre 16-29 años lo que, especialmente en el caso de los contratos temporales, supone una cifra significativa en términos absolutos. Esta presencia mayoritaria de los jóvenes en tales modalidades se viene manteniendo durante todo el período considerado desde 1983 siendo incluso ligeramente superior en 1985 (en torno al 64 por ciento en ambos casos).

Este peso relativo está muy por encima de su posición real en el mercado de trabajo dentro de los ocupados que apenas alcanza un 30 por ciento sobre el total. Por el contrario los adultos entre 30-54 que suponen aproximadamente el 55 por ciento de la población ocupada, solo representan una cuarta parte de los contratos mencionados. Esta característica real parece entrar en contradicción con la característica institucional de no incentivación económica de la

contratación de jóvenes.

A partir de esta información cabe considerar que, al margen de la dificultad en estimar el efecto añadido por estos contratos a la reducción del desempleo, la influencia cuantitativa de estas formas de contratación sobre la evolución del empleo juvenil resulta ser bastante limitada. Su importancia real debería buscarse por tanto en su influencia cualitativa sobre la formación de los trabajadores contratados. La utilización real dada a los contratos que se deduce de la información disponible sobre características de los contratados, duración y sectores de actividad en que se han realizado las contrataciones no parece ofrecer un balance favorable.

Igualmente, se deduce que una parte mayoritaria de las contrataciones de jóvenes se ha venido realizando a través de otras modalidades distintas a las de inserción y no incentivadas. De nuevo, la única información disponible se refiere a los datos obtenidos a partir de diversos estudios muestrales de las contrataciones de fomento de empleo realizadas durante los últimos años. A pesar de las importantes limitaciones y de algunos cambios que presenta esta información a lo largo del tiempo, sus resultados presentan una estructura porcentual bastante definida que puede servir de guía para un mejor conocimiento del mercado de trabajo juvenil.

La información original ofrecida por el INEM, se refiere a la distribución porcentual por edades de los contratos En Prácticas, Formación, Temporales y A Tiempo Parcial. A partir de ello se ha realizado una reestimación de los datos con el fin de determinar cual es el peso relativo de cada uno estos cuatro contratos por tramos de edad. Debe tenerse en

cuenta no obstante que tales porcentajes se refieren tan solo a los contratos de fomento de empleo, es decir, tan solo al 39,1 por ciento de los contratos realizados en 1989 mediante las principales modalidades de contratación. A su vez un 27,6 por ciento de las cuatro principales formas de contratos de fomento de empleo (10,8 por ciento del total) fueron contratos de inserción (En Prácticas y Para la Formación), un 54,7 contratos temporales en sentido estricto y un 17,6 por ciento contratos A Tiempo Parcial.⁶⁰

A pesar de ello es posible establecer algunos rasgos importantes sobre esta parte del mercado de trabajo. En el tramo 16-19 años, el contrato de fomento de empleo más utilizado desde 1985 es el contrato para la formación. Durante la etapa anterior la escasa difusión de esta modalidad, debido a las limitaciones legales ya comentadas, determinó el predominio de la utilización del contrato temporal en sentido estricto. En 1989, el contrato Para la Formación representaría aproximadamente un 70 por ciento de los contratos de fomento de empleo con jóvenes adolescentes mientras que los contratos temporales tan solo constituyen el 17 por ciento. (CUADRO III.19)

En cambio, en el tramo 20-24 años, el contrato En Prácticas no es el contrato de fomento más utilizado, en contra de lo que cabría esperar. Aunque su peso relativo registra también un importante avance durante su segunda etapa de funcionamiento desde 1985,

⁶⁰El resto de contratos de fomento de empleo corresponden a figuras con muy escasa difusión en el mercado de trabajo español (contratos de relevo) o determinados por Convenios con las AA.PP. al margen del comportamiento del sector privado.

en el último año considerado tan solo supone el 22,5 por ciento de las contrataciones frente a un porcentaje muy superior de Contratos Temporales (58,6 por ciento) y un peso muy similar de los contratos A Tiempo Parcial (18,2 por ciento).

La utilización de contratos En Prácticas resulta bastante significativa en el tramo de 25-29 años. En 1989, un 13,4 por ciento de los contratos de fomento de empleo con este colectivo fueron realizados mediante dicha modalidad. Cabe considerar lógicamente que tales contrataciones hacen referencia a la entrada en el mercado laboral de jóvenes con estudios superiores. En todo caso, la mayor parte de la contrataciones se realizaron también mediante Contrato Temporal (68,6 por ciento), seguido por las contrataciones A Tiempo Parcial (17,5 por ciento).

CUADRO IV.19
DISTRIBUCION ESTIMADA(*) DE LOS CONTRATOS DE FOMENTO DE EMPLEO
POR TRAMOS DE EDAD JUVENIL

* Distribución Pract./Formac./Temporal./A tiempo Parcial

	<u>1983</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>16-19 años</u>				
* En Prácticas	1,4	3,0	4,2	5,2
* Para Formación	28,7	64,4	71,4	69,7
* Temporales	57,4	23,4	16,0	16,7
* A Tiempo Parcial	<u>12,6</u>	<u>9,2</u>	<u>8,3</u>	<u>8,4</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>20-24 años</u>				
* En Prácticas	6,1	14,6	22,0	22,5
* Para Formación	0,0	1,1	1,0	0,7
* Temporales	74,8	66,1	58,2	58,6
* A Tiempo Parcial	<u>19,2</u>	<u>18,2</u>	<u>18,8</u>	<u>18,2</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>25-29 años</u>				
* En Prácticas	n.d.	10,1	12,3	13,4
* Para Formación	n.d.	0,6	0,4	0,5
* Temporales	n.d.	71,6	68,4	68,6
* A Tiempo Parcial	<u>n.d.</u>	<u>17,6</u>	<u>18,9</u>	<u>17,5</u>
	-	100,0	100,0	100,0

* Distribución Pract./Form.y Temporales

	<u>1983</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>16-19 años</u>				
* Pract. y Formac.	34,4	74,2	82,5	81,8
* Temporales	<u>65,7</u>	<u>25,8</u>	<u>17,5</u>	<u>18,3</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>20-24 años</u>				
* Pract.y Formac.	7,5	19,2	28,3	28,3
* Temporales	<u>92,5</u>	<u>80,8</u>	<u>71,7</u>	<u>71,7</u>
	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>25-29 años</u>				
* Pract. y Formac.	n.d.	13,1	15,6	16,8
* Temporales	<u>n.d.</u>	<u>80,8</u>	<u>84,4</u>	<u>83,2</u>
	-	100,0	100,0	100,0

(*) Estimación a partir de Encuesta de Evaluación de Contratos de Empleo.

Fuente: Elaboración propia.

De los cuatro tipos de contratos considerados, los tres primeros presentan una mayor semejanza entre si, fundamentalmente por su naturaleza de carácter temporal. En todo caso, la consideración adicional del contrato A tiempo Parcial puede llevar a una cierta distorsión en este sentido ya que normalmente esta modalidad suele concertarse por tiempo indefinido. Por ello, se ha llevado a cabo también una comparación porcentual limitada a estas modalidades que permite comprender de forma detallada el peso relativo de los contratos de inserción temporal y de los contratos temporales de fomento de empleo en sentido estricto entre el colectivo juvenil. Los resultados referidos a los tres tramos de edad se recogen en el CUADRO IV.19.

En ellos se comprueba la importancia relativa de la utilización dada a cada tipo de contrato temporal. Tras la reforma de los contratos en 1984, tan solo en el caso del tramo de 16-19 años se produce una tendencia opuesta en el reparto contratos de inserción/contrato temporal a favor fundamentalmente del contrato para la formación. En el caso de los dos tramos de edad juvenil superiores los contratos de inserción tienen escasa relevancia respecto a los contratos temporales que constituyen por tanto el contrato de fomento de empleo de carácter temporal más utilizado, a pesar de no estar específicamente dirigido a este colectivo. En 1989, supusieron el 71,7 por ciento en el tramo 20-24 años y el 83,2 por ciento en el tramo 25-29 años respecto del total de contratos considerado.

Es necesario tener en cuenta que entre estas modalidades apenas se presentan diferencias durante el período 1985-1989 en el aspecto de la duración del

contrato puesto que la duración de los dos primeros es de 3 meses a 3 años, mientras que la del tercero es 6 meses a 3 años. Las diferencias más significativas se refieren al hecho de que el contrato temporal no presenta ningún incentivo económico pero tampoco establece ningún tipo de requisito ni respecto a la formación de los trabajadores ni, incluso, respecto a la naturaleza temporal del puesto de trabajo que puede cubrirse.

Desde Abril de 1992, desaparecen los incentivos económicos de los contratos de inserción con lo que pierden la ventaja económica ofrecida a cambio del supuesto esfuerzo formativo en su contratación, que parece que no se estaba dando realmente.

Entre las posibles explicaciones de tal situación destaca la preferencia de las empresas por la posibilidad de realizar contrataciones por tiempo igual o inferior al de los Contratos En Prácticas y Formación. Al mismo tiempo, el colectivo juvenil ofrece menores resistencias que otros colectivos con responsabilidades familiares para la aceptación de este tipo de puestos de trabajo.

La posibilidad institucional unido a la existencia de un importante excedente de jóvenes desempleados parece constituir el marco más propicio para una contratación mayoritariamente de carácter temporal de jóvenes, en detrimento de la contratación indefinida y de otros colectivos de trabajadores.

La consideración conjunta de las contrataciones de inserción unida al fuerte grado de utilización de los contratos temporales para emplear a jóvenes convierte a este colectivo en el mayor

beneficiario de los contratos de fomento de empleo muy por encima de los adultos. Este hecho admite varias interpretaciones, por un lado, podría verse como el resultado esperado de una política de empleo a favor del colectivo juvenil que, incentivando su contratación, permite una transformación de la estructura de contratación a favor de este colectivo discriminado.

Sin embargo, salvo en el caso de los contratos de formación, la mayoría de los contratos se ha realizado a través de formas no incentivadas que no presentan ninguna ventaja económica respecto a los contratos de inserción. Ello permite avanzar la hipótesis de que, realmente, los jóvenes encuentran menos dificultades de las esperadas para encontrar un empleo aunque su contratación se produce mediante contrataciones temporales que no incluyen ningún tipo de requisito formal.

CUADRO III.20
CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACION

	1983	1985	1987	1989
<u>Distrib. por sexo</u>				
* Hombres.....	67,5	62,4	62,1	67,2
* Mujeres.....	32,5	37,6	37,9	32,8
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Distrib. por edades</u>				
* < 20 años.....	100,0	97,1	98,0	98,2
* 20-24 años.....	-	2,1	0,5	1,2
* 25-54 años.....	-	0,8	0,5	0,6
* > 54 años.....	-	-	-	-
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Por sectores de activ.</u>				
* Agricultura.....	-	0,7	0,5	0,6
* Industria.....	36,2	34,4	35,8	33,8
* Construcción.....	7,2	10,6	11,0	12,9
* Comercio/Hostel...	37,6	43,2	43,8	41,3
* Resto Servicios...	19,0	11,1	8,9	11,4
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Por tamaño de empresa</u>				
* Menos de 25 trab..	82,9	89,2	89,5	88,0
* De 26 a 500 trab..	16,4	10,6	10,4	11,7
* Más de 500.....	0,7	0,2	0,1	0,3
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Duración inicial de contratos</u>				
* Hasta 3 meses.....	8,0	29,2	44,4	52,2
* Hasta 12 meses.....	51,5	65,8	49,3	45,3
* Hasta 36 meses.....	39,5	5,0	6,3	2,5
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTSS-INEM.Evaluación de Programas de Empleo.

CUADRO-III.20(Cont.)				
CARACTERISTICAS DE LOS CONTRATOS PARA LA FORMACION (1983-1985)				
	1983	1985	1987	1989
<u>Nivel de estudios :</u>				
* Sin estudios.....	-	0,1	0,1	0,2
* Básicos.....	-	89,4	91,0	89,8
* Medios.....	-	10,1	8,9	10,0
* Ant. Superior.....	-	0,3	-	-
* Superior.....	-	0,1	-	-
	-	-----	-----	-----
Total.....	-	100,0	100,0	100,0
<u>Grupo ocupacional :</u>				
* Profesional./Técnicos	-	1,0	1,2	1,2
* Directivos empresas..	-	-	-	-
* Administrativos/simil.	-	8,0	7,1	7,3
* Comerc./vendedores....	-	20,5	20,0	15,3
* Trabaj. servicios.....	-	18,1	16,8	11,7
* Agric.ganad.....	-	0,7	0,5	1,0
* Trabaj. no agrarios...	-	44,9	41,0	30,3
* Trabaj. no cualific...	-	6,8	13,3	33,2
	-	-----	-----	-----
Total.....	-	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTSS-INEM.Evaluación de Programas de Empleo.

CUADRO III.21
CARACTERÍSTICAS DE LOS CONTRATOS EN PRÁCTICAS

	1983	1985	1987	1989
<u>Distrib. por sexo</u>				
* Hombres.....	64,0	60,6	60,4	54,9
* Mujeres.....	36,0	39,4	39,6	45,1
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Distrib. por edades</u>				
* < 20 años.....	11,4	9,8	9,8	10,9
* 20-24 años.....	58,4	58,5	61,5	60,0
* 25-54 años.....	30,2	31,7(27,1)	28,7(23,3)	29,1(23,9)
* > 54 años.....	-	-	-	-
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Por sectores de activ.</u>				
* Agricultura....	0,7	1,3	1,1	1,2
* Industria.....	31,7	30,4	27,5	27,2
* Construcción....	5,4	6,3	5,9	7,1
* Comercio/Hostel..	8,2	19,2	22,6	22,8
* Resto Servicios..	54,0	42,8	42,9	41,7
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Por tamaño de empresa</u>				
* Menos de 25 trab.	59,4	71,3	73,6	73,3
* De 26 a 500 trab.	35,1	25,3	23,6	23,4
* Más de 500.....	5,5	3,4	2,8	3,3
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0
<u>Duración inicial de contratos</u>				
* Hasta 3 meses... 5,5	19,9	26,2	33,0	
* Hasta 12 meses... 94,4	75,9	62,6	62,5	
* Hasta 36 meses... 0,1	4,2	11,2	4,5	
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INEM (Evaluación de Programas de Empleo) y elaboración propia.

CUADRO III.21(Cont.)
CARACTERISTICAS LOS CONTRATOS EN PRACTICAS

	<u>1983</u>	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>Nivel de estudios :</u>				
* Sin estudios.....	-	-	-	-
* Básicos.....	-	15,9	15,7	1,4
* Medios.....	-	41,7	52,3	73,2
* Ant.Superior.....	-	22,4	18,2	14,3
* Superior.....	-	20,0	13,8	11,1
		-----	-----	-----
Total.....	-	100,0	100,0	100,0
<u>Grupo ocupacional :</u>				
* Profesión/Técnicos. -	41,3	34,6	29,3	
* Direct. empresas... -	0,4	0,4	0,4	
* Administrat./sim... -	27,7	34,7	34,2	
* Comerc./vendedores. -	3,6	4,0	4,1	
* Trabaj. Servicios.. -	6,9	7,4	7,7	
* Agricult/ganad..... -	0,3	0,2	0,5	
* Trabaj. no agrar... -	19,2	18,7	23,8	
* Trabaj. no cualific -	0,6	-	-	
		-----	-----	-----
Total.....	-	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTSS-INEM.Evaluación de Programas de Empleo.

CUADRO III.22
DISTRIBUCION POR EDADES DE CONTRATOS TEMPORALES Y A TIEMPO PARCIAL

	1983	1985	1987	1989
* Temporal				
<u>Fom. Empleo</u>				
16-19	19,9	9,2	7,2	7,1
20-24	29,7	31,8	31,3	31,6
25-44	40,7	50,0(23,0)	53,3(24,9)	53,0(24,8)
45 y más	9,7	9,0	8,2	8,3
	-----	-----	-----	-----
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
* A Tiempo				
<u>Parcial</u>				
16-19	28,8	12,8	11,3	11,0
20-24	50,3	30,9	30,6	30,4
25-44	15,7	44,6(20,0)	47,5(20,8)	48,1(19,6)
45 y más	5,2	11,7	10,6	10,5
	-----	-----	-----	-----
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTSS-INEH. Evaluación de Programas de Empleo.

CUADRO 111.23

DISTRIBUCION SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS Y SECTOR DE ACTIVIDAD DE
CONTRATOS TEMPORALES Y A TIEMPO PARCIAL

<u>- Contratos Temporales:</u>			
	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>Nivel de estudios :</u>			
* Sin estudios.....	0,3	0,5	1,3
* Básicos.....	81,1	80,5	77,7
* Medios.....	13,0	14,1	16,1
* Anterior al superior..	4,1	3,3	3,6
* Superior.....	1,5	1,7	1,3
Total.....	100,0	100,0	100,0
	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>- Por sectores de activ.</u>			
* Agricultura.....	2,5	2,8	2,4
* Industria.....	33,6	31,8	28,8
* Construcción.....	14,5	15,2	16,8
* Comercio y Hostelería...	28,6	30,4	31,8
* Resto Servicios.....	20,8	19,8	20,2
Total.....	100,0	100,0	100,0
	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>- Contratos A tiempo Parcial:</u>			
	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>Nivel de estudios :</u>			
* Sin estudios.....	0,5	0,9	1,4
* Básicos.....	74,0	73,1	73,8
* Medios.....	14,2	16,8	15,5
* Anterior al superior...	7,7	5,9	6,6
* Superior.....	3,7	3,4	2,7
Total.....	100,0	100,0	100,0
	<u>1985</u>	<u>1987</u>	<u>1989</u>
<u>- Por sectores de activ.</u>			
* Agricultura.....	1,1	0,9	0,8
* Industria.....	15,7	15,9	15,6
* Construcción.....	3,7	3,2	3,4
* Comercio y Hostelería.....	34,4	35,1	33,7
* Resto Servicios.....	45,1	44,9	46,5
Total.....	100,0	100,0	100,0

Fuente: MTSS-INEM.Evaluación de Programas de Empleo.

CAPITULO IV

ANALISIS MICROECONOMICO Y SECTORIAL DE LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA

CAPITULO IV. ANALISIS MICROECONOMICO Y SECTORIAL DE LA SEGMENTACION LABORAL EN ESPAÑA.

4.1 Planteamiento metodológico y empírico

El estudio de los problemas relacionados con las condiciones laborales y salariales puede afrontarse al menos desde dos perspectivas distintas. Por un lado, el proceso de inserción puede analizarse desde un punto de vista dinámico o longitudinal. En esta perspectiva, podrían conocerse la sucesión de las distintas etapas del proceso de inserción seguidas por cada individuo, así como la duración de cada una de ellas y la evolución de sus ingresos salariales en función de diversos factores endógenos y exógenos. A nivel agregado, ello permitiría establecer la cuantía y frecuencia de los distintos flujos de trabajadores hacia una u otra situación del mercado laboral y las características de los colectivos más habituales que componen cada uno de ellos ¹.

Por otro lado, el proceso de inserción laboral puede ser analizado desde un punto de vista estático o transversal. En esta perspectiva se trataría de establecer cuales son, en un momento determinado, las características a nivel individual y colectivo que presenta la población en edad de trabajar en cada una de las posibles situaciones que pueden darse respecto a la actividad económica (inactividad, paro, ocupación). A su vez, entre los

¹ En el caso del mercado de trabajo español este tipo de estudios se ha comenzado a realizar en los últimos años (1987-88 y 1988-90) mediante un análisis de flujos laborales basado en la población que se mantiene sin modificaciones en la EPA durante cinco trimestres.

ocupados asalariados, cabe considerar las características de los trabajadores que, en el momento de realizar el análisis, tienen un contrato estable o inestable, así como los sectores productivos en los cuales realizan su actividad laboral.

Esta perspectiva transversal es la considerada para llevar a cabo un análisis de la segmentación en el mercado de trabajo y en el sistema productivo español. Para ello se partirá del establecimiento de una clasificación de los principales grupos de producción de Industria y Servicios en función de las condiciones laborales y salariales.

El nivel de utilización de la contratación temporal y el nivel salarial serán considerados como elementos definitorios de, al menos, tres segmentos en el conjunto de la economía y en cada sector productivo. Ello no significa que existan tan solo estos tres segmentos. Realmente dichos segmentos podrían subdividirse quizá en otros segmentos, aunque ello dificultaría un análisis global.²

La escasa o nula disponibilidad de datos salariales sobre las tres características fundamentales de la oferta de trabajo (sexo, edad y nivel de estudios) obligan a centrar el análisis en las características laborales de la segmentación.

² Este esquema de análisis, consistente en una predefinición de los segmentos existentes en el sistema productivo y un posterior análisis de sus características se basa en los esquemas empíricos utilizados habitualmente en los análisis de la segmentación, adaptándolo a las posibilidades estadísticas del mercado de trabajo español. Los fundamentos teóricos y empíricos de esta forma de análisis fueron expuestos en el epígrafe 1.4 del Capítulo I.

A través del análisis sobre las características microeconómicas y estructurales del mercado de trabajo español se intentará establecer no solo una caracterización del sistema productivo español en función del tipo de contrataciones realizadas sino también determinar la existencia o no de factores determinantes de la situación laboral y salarial de la oferta de trabajo en función de criterios adicionales a las características personales relacionadas con el sexo, la edad, el nivel de estudios y de capital humano.

En concreto, y teniendo en cuenta los aspectos institucionales tratados en el Capítulo anterior, se tratará de establecer la importancia de los factores estructurales relacionados con las necesidades de producción de los distintas actividades productivas de bienes y servicios realizadas en el sistema productivo español.

4.1.1 Fuentes estadísticas.

Con el fin de llevar a cabo un análisis estadístico detallado de las características personales de la oferta de trabajo en el mercado laboral español se utilizará, como fuente estadística fundamental, los datos muestrales correspondientes a la Encuesta de Población Activa (EPA).³

Se trata de una encuesta de carácter continuo elaborada con el fin de conocer trimestralmente la situación de la población respecto a la actividad económica en cada momento, permitiendo

³ La descripción exhaustiva de la Encuesta de Población Activa puede encontrarse en INE, (1987).

la realización de análisis de tipo transversal y la elaboración de series históricas. Se dirige a personas que residen en viviendas familiares, es decir las utilizadas durante todo el año o la mayor parte de él como vivienda habitual o permanente. La utilización de los datos muestrales de la EPA, presenta varias ventajas.

En primer lugar, se trata de una muestra de gran tamaño sobre aproximadamente unas 62.000 viviendas elegidas a partir de un proceso de selección muestral sobre el conjunto de viviendas censadas y renovada trimestralmente en una sexta parte. Tal tamaño muestral permite el estudio del mercado de trabajo con un alto nivel de fiabilidad para garantizar la representatividad de los resultados. Este elemento será especialmente importante a la hora de realizar estimaciones de probabilidad tanto a nivel agregado como desagregado y que requieren tener un tamaño muestral del que se derive un suficiente nivel de significación estadística.

En segundo lugar, la disponibilidad de las respuestas individuales a las preguntas del cuestionario EPA, permite un conocimiento detallado de las características de los individuos. Ello permite combinar un gran número de variables para cada uno de las personas incluidas en la muestra con el fin de identificar mejor las características de los colectivos estudiados.

En tercer lugar, la Encuesta ofrece toda esta información cruzada con un alto nivel de desagregación en cuanto a tipo de actividad realizada en el caso de los ocupados y sin exclusión de ninguna de ellas. Ello permite establecer análisis de la población ocupada para grupos de producción

constituidos por un número limitado de ramas de actividad homogéneas.

Para poder mantener en todo momento estas posibilidades de análisis desagregado y específico, ha sido preciso utilizar en todo momento las frecuencias de los valores muestrales y su respectivo porcentaje sobre el total en cada característica.

No se ha considerado necesario, por tanto, al menos para este trabajo, utilizar los respectivos coeficientes de elevación, a partir de los cuales se obtendrían los valores en miles de personas que son publicados habitualmente. En todo caso, las ligeras divergencias porcentuales que puedan producirse entre los datos muestrales y los datos finales no parecen constituir un elemento importante en este sentido, ya que la mayoría de los análisis se refieren a las estructuras horizontales de empleo entre colectivos por edades, sexo y rama de actividad etc. y no a las estructuras verticales de empleo sobre el total de la población ocupada.

Dado que uno de los objetivos fundamentales del análisis es el estudio de las condiciones de contratación con el fin de establecer los porcentajes de empleo estable o temporal, la disponibilidad estadística obliga a considerar los datos muestrales correspondientes a las respuestas del "Cuestionario EPA-87" que incluyen una pregunta sobre el tipo de contrato utilizado.

El análisis a realizar corresponde a una explotación de los datos muestrales correspondientes al 4º Trimestre de 1988 y 4º Trimestre de 1991. En ambos períodos se utiliza exactamente la misma metodología conceptual para definir las distintas

situaciones respecto a la actividad económica, de acuerdo con el "Cuestionario EPA-87"⁴. Por tanto, no existen en este sentido posibles distorsiones en la comparación de los datos transversales que podrían haber surgido al considerar períodos anteriores a 1987.⁵

La utilización de los datos sobre características laborales de 1988 coincide con la disponibilidad estadística de datos correspondientes a características salariales de las distintas ramas de producción. Estos datos salariales corresponden a la Encuesta de Distribución Salarial (EDS) realizada para el año 1988 y publicada en 1991.⁶

La EDS es una encuesta de carácter estructural dirigida a más de 20.000 unidades productivas del sector industrial y de Servicios, con el fin de conocer la estructura porcentual del empleo y las ganancias salariales según categoría profesional (a partir de las 12 categorías que establece la Seguridad Social), tipo de contrato (Indefinido, Determinado) y sexo. La muestra corresponde a trabajadores por cuenta ajena (excepto trabajadores a tiempo parcial) adscritos a Centros de Cotización de 5 o más trabajadores.

Los sectores de actividad incluidos en el ámbito de la EDS corresponden al conjunto de las ramas

⁴ Vease INE, 1987.

⁵ Los problemas metodológicos debidos a distintos Cuestionarios EPA y los cambios introducidos en la metodología EPA-87 son comentados en FERNANDEZ F. MUÑOZ J. y TOHARIA L., 1991.

⁶ Vease INE, 1992.

industriales, la Construcción y las ramas de Servicios de Restaurantes-Hostelería, Transportes y Comunicaciones, Instituciones Financieras y Seguros. Quedan excluidos, por tanto, el sector agrario y diversas ramas de Servicios tales como Sanidad, Educación, Administración Pública y Servicios Domésticos.

Los resultados obtenidos a partir de los datos de la EPA en 1988 han sido actualizados para 1991. Aunque se trata fundamentalmente de establecer características estructurales del mercado laboral y del sistema productivo español, tratando de establecer también la existencia de posibles diferencias entre la situación de 1988 y la más reciente de que se ha podido disponer, comparando trimestres similares, para el año 1991. El reducido intervalo temporal, (coincidente con un período de expansión económica inicial y desaceleración hacia el final del período), permite pensar en la existencia de escasas modificaciones estructurales en cuanto a la situación de los ocupados y parados en el mercado de trabajo español.

No obstante, como tendrá ocasión de comprobarse, supone un período suficiente para ver ciertos cambios o confirmaciones de la difusión de la contratación temporal entre el colectivo de asalariados, dado el rápido proceso de desarrollo que ha registrado este aspecto en España.

4.1.2 Criterios de clasificación laboral y sectorial

Los colectivos de población considerados corresponden a la población activa parada y a la población ocupada asalariada, centrándose el análisis especialmente en este segundo colectivo. Quedan

excluidos, por tanto, la población inactiva, la población contada aparte y la población ocupada no asalariada (empresarios y trabajadores por cuenta propia).

La clasificación de los individuos objeto de estudio puede obtenerse directamente a partir de una de las respuesta iniciales correspondiente a la pregunta del cuestionario sobre Situación Laboral en Relación con la Actividad (SILA) en la semana de referencia o bien a partir de la clasificación final que se deduce de las respuestas al conjunto del cuestionario y que permite establecer la clasificación definitiva del entrevistado mediante la variable AOI. La elección de esta última posibilidad ha sido considerada más adecuada en el presente estudio para poder seleccionar con mayor seguridad los colectivos de trabajadores parados y asalariados.

Por otra parte, dentro de los trabajadores ocupados asalariados se han incluido también los trabajadores asalariados subempleados ya que aunque constituyen un reducido número en el conjunto del mercado laboral, se observa una concentración de este tipo de trabajadores en determinadas ramas de producción de industria y servicios. La no consideración de tales individuos podría distorsionar el análisis sobre el grado de temporalidad a este nivel de desagregación.

Para la caracterización microeconómica de la oferta de trabajo se han considerado fundamentalmente tres aspectos:

* La diferenciación de los asalariados por sexo
(Hombre-Mujer)

* La diferenciación de los asalariados por edades, para lo cual se ha procedido a reagrupar los distintos niveles de edad en cuatro tramos: dos tramos de jóvenes (16-24, 25-29) y dos tramos de adultos (30-54, 55 y más años).

* La diferenciación de los asalariados por nivel de estudios terminados, para lo cual se ha procedido a reagrupar las diez categorías consideradas originalmente en la EPA, en seis categorías homogéneas :

- Sin estudios (Analfabetos y Sin estudios)
- Estudios primarios (Primarios y Bachiller Elemental)
- Formación Profesional (F.P. 1 y F.P. 2)
- Estudios Medios (Bachiller Superior)
- Anterior al superior (Titulados de Grado Medio y Escuela Universitaria)
- Estudios superiores (Licenciados Universitarios y Posgraduados).

Posteriormente el análisis conjunto edad-estudios ha requerido una nueva simplificación de la clasificación a tres niveles básicos:

- Nivel bajo (Sin estudios y Primarios)
- Nivel Medio (F.P. y Medios)
- Nivel Alto (Anterior al Superior y Superior).

El resto de variables relacionadas con la situación personal de cada individuo (tales como el Estado Civil y la Relación con la Persona Principal de la familia) han sido descartadas del análisis por presentar un bajo nivel de significación y de correlación con las variables dependientes analizadas.

Para la realización del análisis según tipo

de contrato se han considerado las dos categorías básicas que se establecen en el Cuestionario EPA-87:

- Contrato de duración indefinida (" Permanente a lo largo del tiempo" y "Discontinuo")
- Contrato por tiempo determinado ("De aprendizaje, formación o práctica", "Estacional o de temporada" y "Otro tipo").

En el análisis a nivel sectorial se ha partido de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor desde 1974. La Encuesta de Población Activa ofrece información de las características laborales de los individuos según tipo de actividad utilizando la Clasificación CNAE hasta una desagregación de 3 dígitos. En los datos utilizados en el presente estudio se ha contado con datos muestrales correspondientes a la CNAE con una desagregación de 2 dígitos lo que supone un total de 65 ramas productivas.

La Clasificación CNAE con un dígito de desagregación en la que se considera solamente 10 ramas de producción (1 para la Agricultura, 5 para Industria y Construcción y 4 para servicios) constituía un nivel de agregación inadecuado para los objetivos del análisis.

Se ha optado por tanto por una reclasificación a un nivel de desagregación intermedia que facilite un análisis más pormenorizado. En concreto, para los dos grandes sectores objeto de análisis, Industria y Servicios, las 59 ramas productivas que considera la EPA han sido sintetizadas en 35 Grupos Productivos Básicos (GPB), divididos a su vez en: (VER APENDICE A)

- 19 Grupos de Actividad Industrial (GPI) (18 grupos productivos estrictamente industriales + Construcción)
- 16 Grupos de Actividad en Servicios (GPS).

Los criterios considerados para tal agregación han sido el establecimiento de ramas con un mínimo peso relativo sobre el empleo total que tuviera un nivel de significación relativa suficiente de cara a posteriores análisis y el mantenimiento de un cierto grado de homogeneidad entre las actividades productivas incluidas en cada grupo.

En el caso de la Industria se ha tomado como referencia la reclasificación habitualmente utilizada en diversos análisis de la estructura industrial española.⁷ En el caso de los Servicios cabe hablar de una mayor heterogeneidad en la realización de reclasificaciones. Por ello se ha optado por una reclasificación específica teniendo en cuenta algunos criterios y denominaciones utilizados por la Comunidad Europea (CE, 1992).

4.1.3 Metodología y fases de estudio

Para llevar a cabo el análisis en este estudio se ha recurrido a distintos tipos de metodología, eligiendo en cada caso la más conveniente y adecuada, en función del objetivo perseguido. Las dos perspectivas fundamentalmente consideradas han

⁷ Especialmente, la reclasificación de grupos de actividad básicos que utiliza la Encuesta Industrial. También se ha tenido en cuenta el estudio de SEGURA, J. y otros (1989).

sido :

a) Disponer de indicadores relativos sobre las características de los asalariados en los distintos sectores y mercados de trabajo a un nivel de información muy desagregado. Para ello se ha utilizando la metodología habitual del análisis estructural basada en indicadores estadísticos sencillos en términos de tasas, ratios, medias, desviación típica y coeficiente de variación. Para ello se llevara a cabo la elaboración de una serie de Indices de Segmentación Sectorial (ver APENDICE B) que permitieran establecer la posición relativa de cada Grupo Productivo.

b) Disponer de una estimación estadística sintética de la situación relativa de cada tipo de trabajador en función de sus características personales procesando toda la información utilizada en el análisis estructurales a través de una metodología estadístico-econométrica. Para ello se aplicará un modelo de estimación de probabilidades tipo Logit (ver APENDICE C), en el que se considerarán fundamentalmente las variables SEXO, EDAD, ESTUDIOS, CAPHUM y ACTIVIDAD. ⁸

El proceso de análisis a realizar consistirá en la realización de un estudio paralelo a nivel estructural y probabilístico y consta de las siguientes etapas:

⁸ Entre los trabajos empíricos más recientes que han utilizado la metodología Logit y Probit para estudios relacionados con el mercado de trabajo español cabe mencionar los de ANDRES J. y GARCIA J., JIMENEZ j.(1989) , ANDRES J. y GARCIA J.(1991), SEGURA J. y otros,(1991), MORENO G.(1992), JIMENO F. y TOHARIA L.(1993).

A. Análisis Estructural:

A.1 Establecimiento, a nivel agregado, de una estructura de mercado de trabajo compuesta por dos mercados laborales diferenciados: Mercado Primario (M1), formado por los asalariados con contrato fijo y Mercado Secundario (M2), formado por los asalariados con contrato temporal

A.2 Caracterización laboral, a nivel agregado, de los trabajadores empleados en M1 y M2 en los tres principales sectores de producción (Industria, Construcción y Servicios) por sexo, edad y/o nivel de estudios

A.3 Diferenciación, por segmentos, de la estructura productiva, a través del establecimiento de un indicador relativo laboral y un indicador relativo salarial que permitan conocer la segmentación existente entre los 35 Grupos Productivos que constituyen Industria y Servicios.

A.4 Caracterización laboral, por segmentos, de los trabajadores empleados en Industria y Servicios, en función de sexo, edad y nivel de estudios, con el fin de establecer las similitudes y diferencias en la utilización del factor trabajo entre los distintos segmentos y dentro de cada segmento. (ESQUEMA IV.A)

B. Análisis de Probabilidades:

B.1 Estimación, a nivel agregado, de la probabilidad de ser parado/ocupado en función de las características personales (microeconómicas) de los individuos en el conjunto del sistema productivo (Industria, Construcción y Servicios).

B.2 Estimación, a nivel agregado, de la probabilidad de ser asalariado con contrato temporal/ asalariado con contrato fijo ,en función de las características personales de los individuos en el conjunto del sistema productivo (Industria, Construcción, Servicios).

B.3 Estimación, por segmentos (en función de los resultados del análisis estructural), de la probabilidad de ser asalariado con contrato temporal/ asalariado con contrato fijo,

B.4 Comparación, por segmentos, de la probabilidad de tener o no condiciones laborales estables entre individuos asalariados con similares características personales que son contratados en distintos segmentos de actividad.(ESQUEMA IV.B)

Los resultados empíricos de los análisis estructural y de probabilidad tendrán entre sí un carácter complementario y deberán permitir establecer conclusiones, principalmente, sobre las siguientes tres cuestiones :

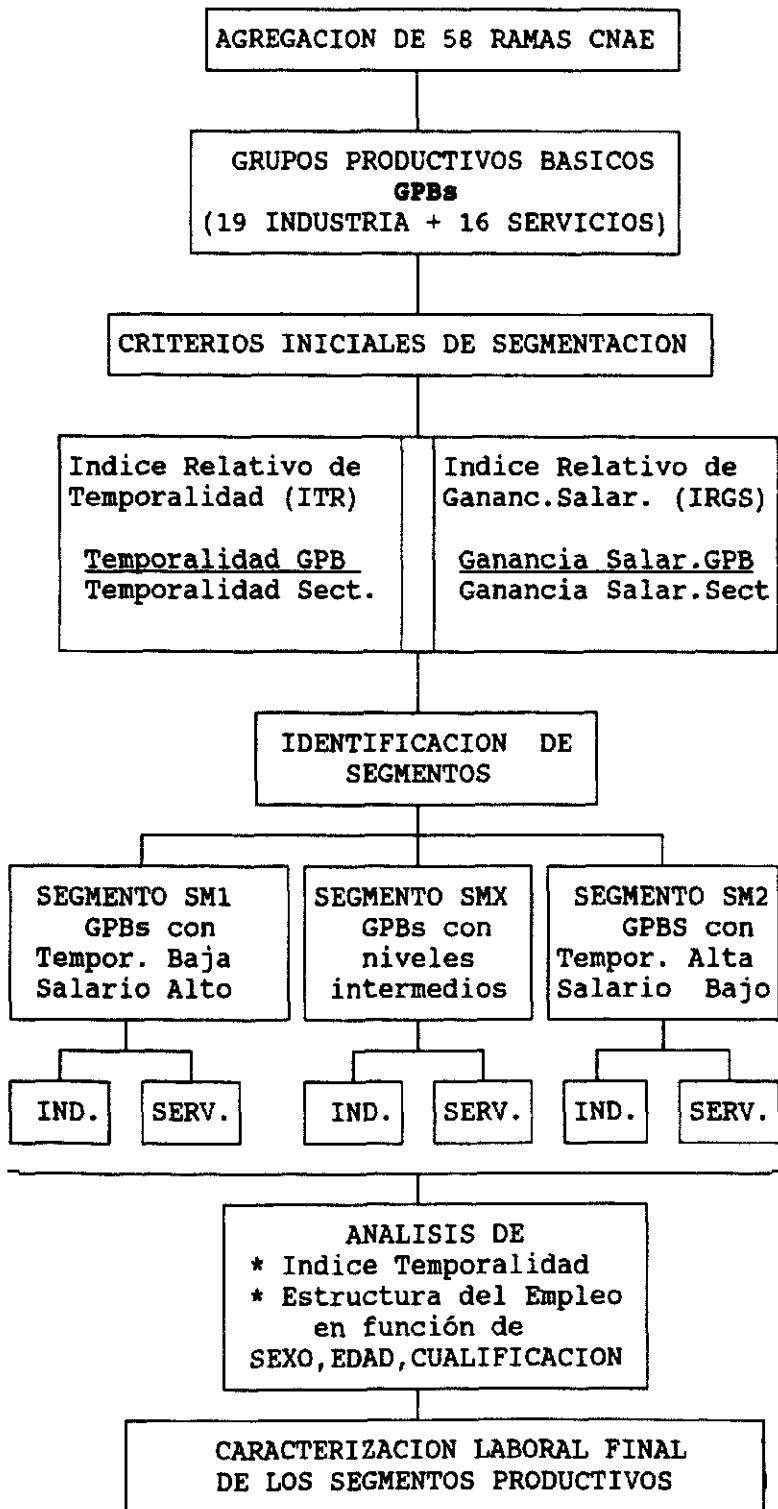
- Caracterización de la contratación temporal en España en función de los trabajadores asalariados de M1/M2
- Existencia o no de una concentración de determinados colectivos de trabajadores en situaciones de desempleo o de inestabilidad laboral en determinadas actividades productivas
- Importancia relativa de las características personales (microeconómicas) de los trabajadores y de las características estructurales del sistema

productivo en la asignación de puestos de trabajo.

La heterogeneidad en la utilización de trabajadores con las mismas características personales en función del tipo de actividad productiva o de la difusión institucional de la temporalidad, puede suponer la necesidad de considerar, junto a los factores microeconómicos, otros factores de carácter estructural e institucional. Ello debe permitir avanzar en el conocimiento de las transformaciones que están teniendo lugar en el mercado de trabajo español durante los últimos años.

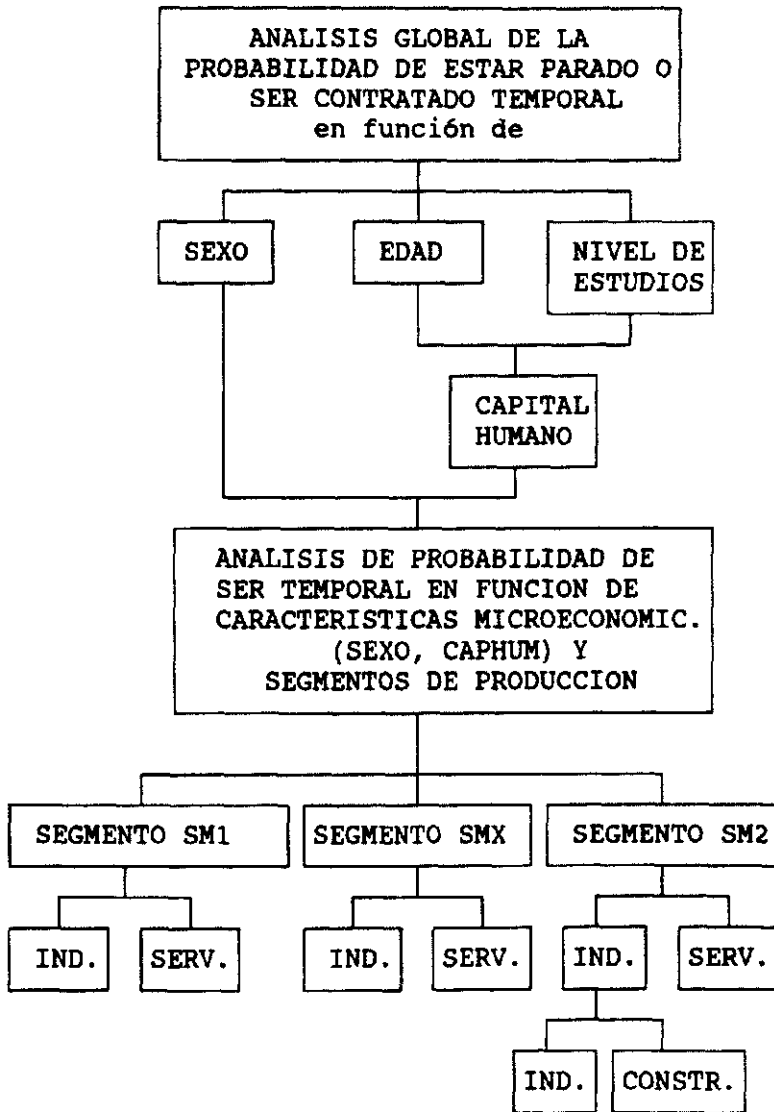
ESQUEMA IV.A

FASES DEL ANALISIS ESTRUCTURAL



ESQUEMA IV.B

FASES DEL ANALISIS DE PROBABILIDADES



4.2 Estructura del mercado de trabajo por tipo de contrato: M1-M2.

De entre las múltiples formas de analizar la estructura del mercado de trabajo, una de las más significativas es la diferenciación en función de la duración de la relación laboral establecida entre trabajadores y empresarios. La pertenencia al grupo de trabajadores que tienen un contrato de duración indefinida o determinada constituye en sí mismo un elemento diferenciador importante para conocer las características que presenta el mercado de trabajo y el sistema productivo. La argumentación teórica que analiza esta diferenciación y que lleva a considerar un mercado de trabajo heterogéneo y segmentado ha sido ya establecido en anteriores Capítulos.

Se trata ahora de utilizar dicho esquema explicativo para realizar un análisis empírico del mercado de trabajo español con el fin de comprobar el grado de segmentación real existente en este ámbito concreto y de contrastar algunas hipótesis sobre la existencia de diferencias en la caracterización y funcionamiento de los diferentes segmentos.

Para ello se parte de la consideración de la existencia de una dualidad básica entre un mercado formado por trabajadores con contrato fijo (Mercado Primario) y un mercado formado por trabajadores con contrato temporal (Mercado Secundario). Desde el punto de vista de la oferta de trabajo, la diferencia más importante entre ambos mercados se refiere al carácter estable o inestable de la relación laboral lo que puede determinar una serie de diferencias en las condiciones laborales, salariales e institucionales. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, la pertenencia de los trabajadores a uno u otro segmento,

se traducirá frecuentemente en la adscripción de unos u otros trabajadores a unas normas de regulación que se corresponden con la mayor o menor utilización de mercados de trabajo internos o externos, en función de las necesidades tecnológicas y productivas de cada sector.

El mayor o menor peso relativo de ambos mercados en la estructura laboral a nivel de sector y empresa deberá estar relacionada con las características de la actividad productiva que se realice. No obstante, tal estructura puede verse alterada por cambios en las estrategias tecnológicas y competitivas de cada empresa, así como por el marco institucional que regule las relaciones laborales del sector o del conjunto del mercado de trabajo.

Resulta evidente en todo caso que la utilización de este esquema dual sigue constituyendo un instrumento insuficiente de análisis de la compleja realidad del mercado de trabajo. En la práctica, pueden observarse una multiplicidad de segmentos y, con frecuencia, algunas de las diferencias laborales y salariales que cabría considerar desde el punto de vista teórico no se muestran con absoluta claridad. A pesar de ello, este esquema, que parte de la consideración de la existencia de estratos laborales y salariales diferenciados, en lugar de considerar un mercado de oferta-demanda homogéneo, parece más adecuado para realizar un análisis de las características que vienen observándose en diversos mercados de trabajo.⁹

⁹ No obstante, como se verá después, para hacer frente a tales imperfecciones y suavizar la rigidez de tal esquema, es posible introducir a lo largo del análisis empírico nuevos supuestos e incluso estratos intermedios.

En concreto, para el caso del mercado de trabajo español, la existencia de divergencias en las características determinantes de su funcionamiento viene siendo considerado como un elemento cada vez más importante desde que a mediados de la década de los años ochenta, se produce la introducción y difusión de un gran número de formas de contratación flexible.

Como ya se ha señalado anteriormente el colectivo de trabajadores asalariados con contrato de duración determinada ha ido constituyendo un porcentaje cada vez mayor de la fuerza de trabajo, constituyéndose en un segmento apreciablemente distinto al constituido por los trabajadores con contrato de duración indefinida. A partir de este criterio laboral, la duración del contrato, va a establecerse la diferenciación entre Mercado Primario y Mercado Secundario (en adelante, M1 y M2).

Aunque el inicio de este fenómeno puede situarse en 1982 y el proceso de expansión en 1986, no existe una disponibilidad de información estadística suficiente hasta 1987. A partir del Segundo Trimestre de 1987, se ofrece una información diferenciada de las características laborales de los trabajadores pertenecientes a M1 y M2 a través de la EPA. Además, en 1988, se lleva a cabo un análisis de las características salariales correspondientes a las retribuciones medias recibidas por los trabajadores de ambos mercados a través de la Encuesta de Distribución Salarial.

Teniendo en cuenta estos elementos se ha optado por tomar como punto de referencia para el análisis del mercado de trabajo español, la situación que presentaba en el Cuarto Trimestre de 1988. El

período posterior disponible para realizar una comparación homogénea corresponde al Cuarto Trimestre de 1991.

4.2.1 Segmentación M1-M2 por grandes grupos productivos

Por grandes sectores productivos, los datos muestrales del período considerado indican importantes divergencias en el peso relativo de M2 que se sitúa entre el 20,7 % de la Industria y el 53,9 % de la Agricultura. El análisis empírico que se va a realizar en este Capítulo se centrará en los sectores de Industria , Construcción y Servicios. (CUADRO IV.1).

Diversas razones han aconsejado la exclusión del sector de la Agricultura del análisis empírico. En primer lugar, presenta características específicas de carácter laboral muy especiales (decreciente proporción de la población activa, abundante subempleo, actividad con fuertes cambios estacionales, etc) así como una estructura ocupacional difícilmente adscribible a las doce categorías profesionales consideradas habitualmente.

En segundo lugar, su organización de la producción sigue normalmente criterios distintos al resto de las actividades productivas y su diferenciación por tamaños de empresa (con criterios como Valor Añadido o número de trabajadores) no puede llevarse a cabo de forma homogénea respecto al resto de la economía. En tercer lugar, como resultado de estas especiales características, se trata del único sector productivo en el que M2 tiene un peso relativo superior a M1 al constituir un 53,9 % del empleo

asalariado total.¹⁰

Por su parte, el sector de la Construcción presenta también unos niveles de temporalidad cercanos a la mitad de su empleo (48,5 %). No obstante, en este caso se trata de un sector de gran importancia en el conjunto de la actividad económica e industrial. Incluso es habitualmente utilizado como sector con una organización industrial basada fundamentalmente en la utilización flexible del trabajo y el predominio del mercado secundario. Ello ha llevado a su inclusión en el análisis a realizar aunque apareciendo siempre como un sector perfectamente diferenciado del resto de la Industria.

Los otros dos sectores, la Industria sin Construcción y los Servicios, presentan un mercado secundario más reducido respecto a los anteriores, más importante en el caso de la actividad terciaria donde representa el 22,1 % frente al 20,7 % de la Industria. La escasa diferencia entre ambos porcentajes, a pesar de tratarse de actividades radicalmente distintas, puede interpretarse como un primer indicador del importante proceso de difusión de la temporalidad que se ha producido en el conjunto de las principales actividades productivas nacionales.

¹⁰ No existe tampoco una disponibilidad de datos salariales por tipo de contrato y categoría profesional para la Agricultura en la Encuesta de Distribución Salarial.

CUADRO IV.1
ESTRUCTURA DEL EMPLEO ASALARIADO EN LOS PRINCIPALES
SECTORES ECONOMICOS (4º Trim. 1988)

Porcentajes Horizontales:

	<u>Mercado</u> <u>Primario</u>	<u>Mercado</u> <u>Secundario</u>	<u>Total</u>
Agricultura	46,1	53,9	100,0
Industria	79,3	20,7	100,0
Construcción	51,5	48,5	100,0
Servicios	77,9	22,1	100,0

Porcentajes Verticales:

	<u>Mercado</u> <u>Primario</u>	<u>Mercado</u> <u>Secundario</u>	<u>Total</u>
Agricultura	4,2	13,6	6,7
Industria	29,5	21,4	27,4
Construcción	7,1	18,5	10,1
Servicios	59,2	46,5	55,8
	-----	-----	-----
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

4.2.2 Segmentación M1-M2 por sexo y edad

En la diferenciación por sexos se aprecia un mayor predominio de la contratación temporal entre las mujeres y, por tanto una menor presencia de éstas en los mercados de trabajo estables. Así, mientras que entre los hombres asalariados un 22,4 % trabaja en M2, entre las mujeres este porcentaje alcanza el 29,4 %.

No obstante, como se verá después, estos datos medios no permiten observar las fuertes diferencias en la temporalidad y en el peso relativo de las mujeres asalariadas en las diversas actividades. Habitualmente, las mayores divergencias de temporalidad entre hombres y mujeres se producen precisamente en aquellos Grupos Productivos en los que se concentra una mayor parte del empleo asalariado femenino.

El análisis de la estructura del empleo por tipo de contrato y edad al nivel más agregado posible, es decir, considerando conjuntamente Industria, Construcción y Servicios muestra la existencia de una relación inversa entre edad y posibilidad de pertenencia a M2 (relación directa en el caso de M1). Partiendo de un peso relativo medio del empleo temporal del 24,6 % se observa una presencia 1,9 veces superior en el caso del conjunto de los jóvenes de 16 a 29 años frente a una presencia 2 veces inferior en el caso de los adultos mayores de 30 años. (CUADRO IV.2)

Esta heterogeneidad es incluso mayor al descender a un análisis de la estructura de empleo por subtramos de edad juvenil y adulta. La pertenencia a M2 predomina en el caso de los jóvenes de entre 16-24

años. A partir de los 25 años el empleo temporal es en todo caso inferior a un tercio de la población asalariada de cada tramo. El tramo de población adulta más representativo del mercado, los adultos entre 30-54 años presenta un nivel medio de temporalidad del 14,1 por ciento. El nivel mínimo corresponde a los trabajadores de 55 y más años donde solo un 7,8 por ciento pertenece a M2.

A este nivel de agregación, los datos confirman la existencia de una clara relación inversa entre edad y temporalidad. La justificación de esta relación podrían encontrarse en factores tales como la experiencia, grado de madurez e integración de los trabajadores que conlleva cada uno de los tramos de edad. No obstante, tanto las importantes divergencias observables entre unos y otros tramos como el relativamente elevado nivel de temporalidad de los adultos en el mercado de trabajo español respecto a otros países resultan difícilmente explicables tan solo a partir de estos criterios.

4.2.3 Segmentación M1/M2 según nivel de estudios

Siguiendo con los puntos de vista defendidos por diversas hipótesis teóricas entre grado de temporalidad y nivel de estudios cabría deducir una clara tendencia a la existencia de una relación inversa. Es decir, de forma similar a la edad, las condiciones de trabajo más inestables y menos favorables deberían encontrarse entre aquellos trabajadores que ofrecen una menor cualificación y, por tanto, un menor nivel de productividad potencial, mejorando su situación en el mercado conforme se consideran colectivos de trabajadores que han llevado a cabo la formación necesaria para acceder a mejores puestos de trabajo.

Los datos del Cuadro IV.2 muestran que tal relación inversa entre temporalidad y nivel de estudios tiende a cumplirse a grandes rasgos en la estructura media del empleo de Industria y Servicios. Sin embargo, la esperada secuencia decreciente de pertenencia a M2 desde los trabajadores sin estudios hasta los trabajadores con estudios superiores presenta algunas particularidades que se alejan de la relación teóricamente ideal.

Así, en primer lugar, los trabajadores sin estudios o con estudios primarios (primarios y EGB completa) presentan efectivamente un elevado grado de pertenencia a M2 pero no parece existir ninguna diferencia en este aspecto entre poseer o no algún tipo de estudios ya que ambos colectivos presentan el mismo nivel de temporalidad (sólo una décima de diferencia).

En segundo lugar, el nivel de temporalidad más alto del mercado de trabajo no corresponde a estos niveles de cualificación inferiores sino al de los asalariados con Formación Profesional (FP1 ó FP2). En este colectivo un 34,0 de los trabajadores pertenece a M2 frente al 26,5 de los niveles inferiores.

En tercer lugar, solo a partir de los estudios medios la reducción en el peso relativo de M2 resulta sustancial pero, de nuevo, las diferencias entre unos u otros niveles de estudios son reducidas. Entre el colectivo de trabajadores con estudios medios y el colectivo con estudios superiores, el peso relativo de M2 tan solo se reduce en 5,5 puntos.

Además, el nivel de temporalidad media entre los trabajadores de todas las edades con estudios superiores alcanza el 14 por ciento, porcentaje similar a la media de los trabajadores adultos de cualquier nivel de estudios.

CUADRO IV.2
ESTRUCTURA DEL EMPLEO ASALARIADO SEGUN TIPO DE
CONTRATO SEXO, EDAD O ESTUDIOS (4º trim.
1988. Industria y Servicios)

* Sexo:

	<u>Mercado</u> <u>Primario</u>	<u>Mercado</u> <u>Secundario</u>	<u>Total</u>
1. Hombres	77,6	22,4	100,0
2. Mujeres	70,6	29,4	100,0
	-----	-----	-----
Total	75,4	24,6	100,0

* Edad:

	<u>Mercado</u> <u>Primario</u>	<u>Mercado</u> <u>Secundario</u>	<u>Total</u>
1. 16-19 años	28,5	71,5	100,0
2. 20-24 años	46,6	53,4	100,0
3. 25-29 años	<u>68,1</u>	<u>31,9</u>	<u>100,0</u>
T.JOV. (1 a 3)	53,4	46,0	100,0
4. 30-54 años	85,9	14,1	100,0
5. 55 y más	<u>92,2</u>	<u>7,8</u>	<u>100,0</u>
TOTAL (1 a 5).....	75,4	24,6	100,0

* Nivel de estudios:

	<u>Mercado</u> <u>Primario</u>	<u>Mercado</u> <u>Secundario</u>	<u>Total</u>
1. Sin estudios	73,5	26,5	100,0
2. Primarios	73,6	26,4	100,0
3. F.P. (1 y 2)	66,0	34,0	100,0
4. Medios	80,6	19,4	100,0
5. Ant. Sup.	85,9	14,1	100,0
6. Superiores	86,1	13,9	100,0
TOTAL.....	75,4	24,6	100,0

Fuente: INE y Elaboración propia.

4.2.4 Segmentación M1-M2 por edad y estudios

La desagregación cruzada de las variables tipo de contrato, edad y nivel de estudios en el conjunto de la actividad productiva (excepto Agricultura) puede ofrecer una mejor aproximación a las características laborales del mercado segmentado. (CUADRO IV.3)

El análisis de la escala inversa temporalidad-estudios para cada tramo de edad tiende a cumplirse solamente en el caso de los grupos de adultos de 30-54 años y 55 o más, con la importante excepción del nivel de estudios superiores del primero de estos tramos que supera al de Anterior al Superior y Estudios Medios. El carácter de profesional independiente de alta cualificación que suelen tener con frecuencia estos trabajadores podría explicar su menor adscripción a plantillas fijas.

El peso relativo de M2 entre trabajadores de igual nivel de estudios pero distinta edad registra grandes divergencias. Mientras la temporalidad en los adultos no supera en ningún caso el 30 % y registra medias del 14 y 8 %, la de los jóvenes se sitúa entre en cualquier caso por encima del 35 % con un nivel medio del 47 % en M2 sobre el conjunto de los trabajadores jóvenes. Las diferencias entre los niveles inferiores y superiores son importantes en el caso de los tramos adultos especialmente a partir de trabajadores con un nivel superior a los estudios primarios.

En la escala correspondiente al conjunto de los jóvenes, las contradicciones respecto a la escala media son, en cambio, más numerosas e importantes. En

primer lugar, las diferencias entre los distintos niveles son más reducidas. Así, entre los trabajadores Sin Estudios o con Formación Profesional tan solo existe una diferencia de 3 puntos. En segundo lugar, el nivel de temporalidad más bajo se registra para el nivel de estudios medios, a partir de él se produce de nuevo un fuerte incremento de la temporalidad para los niveles Anterior al Superior y Superior.

La desagregación por subtramos de edad juvenil muestra tales contradicciones se muestran de forma más acentuada. La escala estudios-temporalidad se invierte. Los mayores porcentajes de temporalidad corresponden a los niveles superiores en cada tramo de edad, incluso por encima de los estudios primarios. En los tramos 20-24 y 25-29, el porcentaje relativo de trabajadores en M2 corresponde al nivel de estudios medios. En los intervalos de 16-19 años, el mayor grado de temporalidad corresponde a los niveles superiores de este tramo (FP y Medios).

Por tanto, al establecer el análisis cruzado de las variables edad-estudios-contrato y descender el nivel de estudios se muestra por sí solo, en general, como un factor explicativo inadecuado para explicar la mayor o menor temporalidad de los jóvenes en función del menor o mayor nivel de estudios. Sin embargo, la observación de la temporalidad para cada nivel de estudios en función de la edad si establece una tendencia perfectamente decreciente. Conforme aumenta la edad de trabajadores con el mismo nivel de estudios, la posibilidad de estar en M2 es siempre menor, especialmente a partir de los 30 años. Los niveles de temporalidad más bajos de todo el mercado de trabajo (en torno al 1 por ciento) corresponden a los trabajadores asalariados de 55 y más años con estudios superiores.

Independientemente de cualquier otra consideración, la edad del trabajador se convierte en el factor explicativo más importante de la mayor o menor posibilidad de tener un contrato temporal. La interpretación de este hecho presenta al menos dos posibles hipótesis explicativas:

- La edad del trabajador puede verse como un indicador económico del grado de experiencia (productividad potencial) acumulada en el mercado de trabajo tanto en la realización de las tareas de puestos de trabajo como en el conocimiento de las posibilidades del mercado. Esta interpretación pierde importancia, sin embargo, si la incorporación al mercado laboral no se produce en los tramos de edad inferior.

- La edad del trabajador puede verse como un indicador socio-económico del mayor o menor grado de integración en el mercado laboral, la mayor o menor disponibilidad o interés por integrarse en un puesto de trabajo fijo, su grado de responsabilidades familiares y de compromiso con el trabajo, etc.

La primera visión permitiría hablar de una discriminación económica "objetiva" en las decisiones de contratación de la demanda de trabajo en función del tiempo de experiencia en el trabajo. La segunda visión constituiría una discriminación de carácter socioeconómico determinada en mayor medida por factores de tipo subjetivo, en los que las características sociales que suelen presentar los trabajadores de cada edad son consideradas como un elemento importante.

En cualquier caso, estas explicaciones a nivel agregado pueden verse distorsionadas cuando se

trata de ver si la utilización de una mayor o menor proporción de trabajadores en M1 ó M2 viene determinada además de por factores personales como la edad y el nivel de estudios, por otros tales como el tipo de actividad productiva que se realiza en cada caso y, por tanto de las necesidades y estrategias de mano de obra fija-temporal, cualificada-no cualificada que se derivan de ello. Este aspecto será tratado al realizar un análisis por ramas productivas de Industria y Servicios.

CUADRO IV.3
ESTRUCTURA DEL EMPLEO SEGUN TIPO DE CONTRATO EDAD Y
NIVEL DE ESTUDIOS(4º trim. 1988) (Industria y
Servicios)

- Jóvenes

	<u>16-19 Años</u>		<u>20-24 Años</u>		<u>25-29 Años</u>	
	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>
Sin estudios	39,4	60,6	43,8	56,3	52,2	47,8
Primarios	29,3	70,7	46,7	56,3	67,7	32,3
F.P.(1 y 2)	22,2	77,8	43,9	56,1	67,2	32,8
Medios	24,4	75,6	52,7	47,3	76,8	23,2
Ant. Sup.	-	-	41,5	58,5	65,4	34,6
Superiores	-	-	42,4	57,6	64,8	35,2
	----	----	----	----	----	----
Total	28,5	71,5	46,6	53,4	68,1	31,9

- Jóvenes y Adultos

	<u>16-29 Años</u>		<u>30-54 Años</u>		<u>55 y más</u>	
	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>
Sin estudios	47,4	52,6	71,1	28,9	84,7	15,3
Primarios	51,1	48,9	84,0	16,0	93,1	6,9
F.P.(1 y 2)	50,4	49,6	92,2	7,8	97,6	2,4
Medios	63,4	36,6	94,4	5,6	96,3	3,7
Ant. Sup.	58,7	41,3	95,4	4,6	99,0	1,0
Superior	61,1	38,9	93,3	6,7	98,8	1,2
	----	----	----	----	----	----
Total	53,4	46,6	85,9	14,1	92,2	7,8

Fuente: INE y elaboración propia.

4.3 Segmentación sectorial del sistema productivo

4.3.1 Criterios de segmentación de la estructura productiva

Una vez analizada la segmentación laboral observada en el mercado de trabajo español a nivel agregado (excepto Agricultura), exclusivamente en función de las características individuales se trata ahora de analizar la segmentación por tipo de contrato, considerando de forma diferenciada las características laborales en las distintas ramas de actividad productiva de Industria y Servicios.

Para ello, se partirá del análisis diferenciado de ramas de producción según la clasificación CNAE de dos dígitos que ofrece una información bastante detallada de los distintos tipos de actividad. Parte de estas ramas han sido agrupadas con el fin de poder llevar a cabo un análisis pormenorizado (por sexo, edad y nivel de estudios) pero que represente siempre a sectores con un tamaño muestral suficiente. El resultado es una división de las actividades productivas de Industria (incluido Construcción) y Servicios en 19 y 16 grupos, respectivamente.

El principal criterio diferenciador para llevar a cabo, a su vez, una sectorización en función del grado de utilización de la contratación temporal, será el nivel de temporalidad o peso relativo de M2 de cada rama o grupo de ramas, respecto del valor medio de cada sector. De ello resulta un indicador denominado Índice Relativo de Temporalidad (IRT) (Ver Apéndice B)

El resultado de esta primera comparación relativa (que será considerada como criterio básico para la clasificación sectorial utilizada a lo largo de éste estudio empírico) permite establecer una clara delimitación en, al menos, tres segmentos diferenciados de Baja, Media y Alta Temporalidad para la Industria y los Servicios.

El valor medio para las ramas de Industria y Construcción será el porcentaje que representa M2 sobre el conjunto del empleo de los 18 grupos de ramas industriales, excluyendo la Construcción. Esta última rama productiva, aunque mantiene, por la naturaleza de su actividad una gran semejanza con las actividades industriales no ha sido incluida en la estimación del valor medio ya que la fuerte divergencia en la utilización de la temporalidad introduciría una importante distorsión en el análisis. El valor medio para las ramas de Servicios, se obtiene a partir del porcentaje que representa M2 sobre el conjunto del empleo del Sector Servicios

En Industria, el grupo con niveles más bajos de contratación temporal respecto a la media sectorial (con valores de IRT claramente por debajo de 1), está compuesto por Energía y por industrias manufactureras relacionadas con la Minería, Siderurgia, Industria Química, Construcción Naval-Aérea y Material Electrónico. Entre ellos, el sector con un tamaño relativo de M2 más reducido es el de Minería-Siderurgia. En este segmento industrial se encuentran por tanto todos aquellos sectores que utilizan una mayor proporción de plantilla fija (M1) en la realización de su actividad productiva. (CUADRO IV.4)

En el lado opuesto, (con niveles de IRT por encima de 1) se encuentran una serie de industrias manufactureras relacionadas con la Extracción y

Producción de Minerales No Metálicos, la producción textil, la Industria de Cuero-Calzado-Vestido (con el IRTS más alto de las ramas estrictamente industriales), la Madera y Otras Manufacturas (juguetes, bisutería, etc). Dentro de este segmento industrial Industria hay que incluir también al sector de la Construcción, el cual, por sus especiales características presenta un IRTS que supera en 2,3 veces la media del resto de sectores industriales.

Entre ambos segmentos, se encontrarían una serie de ramas con un nivel de temporalidad cercano a la media (aunque en todo caso por debajo de 1), alejado claramente de los dos extremos ya señalados. En esa circunstancia se encuentran: Maquinaria y Bienes de Equipo (desde productos metálicos elaborados hasta maquinaria eléctrica y ordenadores), Papel-Artes Gráficas y Caucho-Plásticos.

Por lo que se refiere al sector Servicios, la sectorización por tamaño relativo de M2, permite diferenciar también entre tres segmentos. En el segmento formado por ramas de baja temporalidad (IRT menor que 1) aparecen incluidos: Instituciones Financieras (con el IRT más bajo), Transportes (excepto Otros Transportes Terrestres), Comunicaciones, Administración Pública y Educación. En el segmento de alta temporalidad (IRT mayor que 1) estarían los sectores de Restaurantes-Cafetería (con un IRTS que supone una utilización de la temporalidad dos veces superior a la media del sector), Hostelería, Servicios Domésticos, Comercio Por Mayor, Servicios a Empresas y Alquileres, Servicios de Saneamiento y Comercio Por Menor. (CUADRO IV.5)

El resto de grupos productivos de Servicios se caracterizan por un nivel de temporalidad que no

superan la media pero se encuentran muy próximos a ella. Ello permite hablar de un tercer segmento diferenciado de los anteriores, con temporalidad media, formado por Seguros y Empresas Auxiliares Financieras, Sanidad, Otros Transportes Terrestres y Servicios Sociales-Culturales.

El análisis de la existencia de otras características coincidentes en materia laboral será realizado en el epígrafe 2. Es necesario considerar en que medida la sectorización en función del nivel relativo de temporalidad se relaciona con la sectorización que puede establecerse en función del nivel salarial en cada rama. La consideración conjunta de ambos aspectos permiten realizar una caracterización que será completada con la referencia a algunas de sus principales características estructurales.

CUADRO IV.4
SECTORIZACION POR TIPO DE CONTRATO EN INDUSTRIA
(Porcentaje y posición relativa respecto al nivel de
temporalidad media del sector)

	<u>% M2</u>	<u>IRT</u>
<u>Temporalidad Baja</u>		
2. MIN.METALIC. Y SIDEROMET.....	5,5	0,3
1. ENERGIA.....	8,9	0,4
10.MAT.TRASP.NAVAL-AEREO.....	9,2	0,4
4. IND. QUIMICA.....	13,2	0,6
8. MATERIAL ELECTRONICO.....	13,9	0,7
9. AUTOMOV. Y ACCES.....	14,4	0,7
<u>Temporalidad Media</u>		
16.PAPEL Y ARTES GRAF.....	17,5	0,8
7. MAQUIN. Y MAT.ELECTRICO.....	18,5	0,9
6. MAQUIN. Y EQUIPO.....	19,4	0,9
17.CAUCHO Y PLASTICOS.....	19,6	0,9
5. PROD. METALICOS.....	20,8	1,0
12.RESTO ALIMENTACION.....	21,2	1,0
<u>Temporalidad Alta</u>		
13.INDUSTRIA TEXTIL.....	22,1	1,1
3. MINER. Y PROD.NO METAL.....	22,8	1,1
11.IND.ALIMENTACION.....	24,8	1,2
15.IND.MADERA Y CORCHO.....	27,3	1,3
18.OTR.IND. MANUFACT.....	31,4	1,5
14.IND.CUERO,CALZ.,VEST.....	36,2	1,7
19.CONSTRUCCION.....	48,5	2,3
TOTAL INDUSTRIA(Exc. Constr.)..	20,7	1,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.5
SECTORIZACION POR TIPO DE CONTRATO EN SERVICIOS
(Porcentaje y posición relativa respecto al
nivel medio de temporalidad del sector)

	<u>% M2</u>	<u>IRT</u>
<u>Temporalidad Baja</u>		
27.INST. FINANCIERAS.....	5,1	0,2
24.TRANS.FERR.MARIT.AEREO.....	10,3	0,5
26.COMUNICACIONES.....	10,5	0,5
30.ADMON PUBLICA.....	11,8	0,5
31.EDUCACION E INVEST.....	12,9	0,6
<u>Temporalidad Media</u>		
28.SEGUROS Y AUXIL.FIN.....	17,0	0,8
32.SANIDAD.....	18,1	0,8
25.OTROS TRANSP.TERR.....	18,6	0,8
34.ASIST.SOC.Y SERV.CULT.....	21,6	1,0
<u>Temporalidad Alta</u>		
21.COMERCIO POR MENOR.....	29,0	1,3
20.COMERCIO POR MAYOR.....	30,1	1,4
29.SERV.EMPRESAS Y ALQ.BIENES.	30,3	1,4
33.SERV.SANEAMIENTO.....	30,3	1,4
23.HOSTELERIA.....	34,7	1,6
34.SERV.DOMESTICOS.....	35,6	1,6
22.RESTAURANT.CAFET.....	43,4	2,0
TOTAL SERVICIOS.....	22,1	1,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

La Encuesta sobre Distribución Salarial en España realizada para el año 1988, permite establecer un análisis salarial paralelo al análisis laboral realizado con los datos EPA del Cuarto Trimestre de 1988 . La información sobre ganancias salariales obtenida a partir de dicha Encuesta ofrece datos complementarios para el análisis de segmentación laboral de este Capítulo. Los aspectos desagregados permiten conocer la estructura porcentual del empleo y las diferencias salariales en función de la categoría profesional, sexo, tipo de contrato y rama productiva. Además se ofrece información adicional por tamaño de empresa y Comunidades Autónomas.¹¹

Los aspectos más importantes a destacar son los siguientes:

- Diferencias por sexo: la ganancia media de los hombres en 1988 supera en 436 mil pesetas a la de las mujeres lo que supone una diferencia del 26,1 %. La amplitud de esa diferencia se reduce al 24,8 % si se trata de trabajadores fijos de distinto sexo y llega tan solo al 19,5 cuando se trata de trabajadores temporales de distinto sexo. Igualmente, la divergencia salarial varía de forma importante dependiendo de la categoría profesional considerada para establecer las diferencias por sexo. En este caso la diferencia en detrimento de las mujeres se sitúa en

¹¹ No obstante, como ocurre en la Encuesta de Salarios, en la Encuesta de Distribución Salarial no se incluyen datos de empresas de 5 o menos trabajadores y de algunos sectores relevantes de Servicios tales como Sector Público, Sanidad y Educación, lo que puede introducir ciertas distorsiones en los niveles salariales considerados e impide la comparación del total de ramas productivas.

torno al 28 % para las categorías de mayor cualificación y al 14 % para las de menor cualificación.

- Diferencias por tipo de contrato: la ganancia media de un trabajador con contrato fijo supera en 763 mil ptas a la de un trabajador con contrato temporal, lo que supone una divergencia de 42,3 puntos. Esta diferencia media se mantiene entre los hombres con contrato fijo o temporal y se reduce al 38,2 % entre las mujeres. La divergencia es máxima cuando se compara la ganancia media de trabajadores que presentan diferencias en ambos aspectos, es decir distinto sexo y contrato. Así, la ganancia media de una mujer con contrato temporal supone tan solo un 53,5 respecto de la ganancia media de un hombre con contrato fijo.

En función de la categoría profesional se mantienen amplias diferencias medias, en torno al 37 %, para los trabajadores con contrato fijo o temporal de las categorías 1 a 6, de mayor cualificación . En cambio, tales diferencias se reducen para las categorías de menor cualificación (7 a 12) a tan solo un 11 %.

Las diferencias medias de ganancia salarial por sexo y tipo de contrato quedan explicadas en parte a través de la caracterización que resulta de la observación de la estructura porcentual del empleo por categorías profesionales. Los hombres tienden a tener un mayor peso relativo entre el empleo fijo y las categorías profesionales más altas de administración y trabajo manual, frente a un predominio de las mujeres en puestos de trabajo con contratos de duración determinada en categorías profesionales inferiores de administración y trabajo manual. Su

menor presencia relativa respecto a la estructura de empleo de los hombres es especialmente importante entre las categorías 1 a 4, sobre todo cuando la relación laboral es de carácter fijo.

Los datos salariales de mayor interés para llevar a cabo un análisis salarial que complete la caracterización laboral del empleo contratado se refiere a la información sobre ganancia salarial según tipo de contrato y ramas de actividad correspondientes a la Industria, Construcción y Servicios. No obstante, el sector Servicios presenta una escasa desagregación y se refiere tan solo a las principales ramas productivas con predominio del sector privado. (CUADRO IV.6)

Los dos aspectos más importantes a destacar se refieren a las diferencias en el nivel de ganancia salarial entre ramas de producción así como a la distinta amplitud de la divergencia salarial por tipo de contrato para cada rama.

En primer lugar, por lo que se refiere a las diferencias de retribución media según rama de producción, tomando como niveles de referencia la ganancia salarial media de Industria sin Construcción y Servicios, puede establecerse una diferenciación clara entre las distintas ramas de producción según se sitúe su nivel salarial por encima y por debajo de la media. Se contruye así un Indice Relativo de Ganancia Salarial (IRGS), fundamental para el análisis posterior. (Ver Apéndice B)

En Industria, las ramas con salarios por encima de la media del sector son Energía, Minerales Metálicos y Siderometalurgia, Química, Maquinaria y Equipo, Material Electrónico, Automóviles y

Accesorios, Material de Transporte, Resto Alimentación, Papel y Artes Gráficas y, finalmente, Caucho y Plásticos.

Quedan por debajo, Minerales y Productos no metálicos, Productos Metálicos, Maquinaria y Material Eléctrico, Alimentación, Textil, Cuero, Calzado y Vestido, Madera y Corcho y Construcción.

En Servicios, se sitúan por encima de la media Transporte (excepto Otro Transporte Terrestre), Instituciones Financieras y Seguros. Por debajo, Comercio por Mayor y por Menor, Restaurantes y Cafeterías, Hostelería y Otro Transporte Terrestre.

Estas posiciones relativas en función de la ganancia salarial media de sus trabajadores tienden a mantenerse al realizar el mismo análisis considerando la situación relativa de cada rama productiva respecto a las retribuciones sectoriales medias de los trabajadores con contrato fijo o con contrato temporal. Las ramas con ganancia salarial media por encima de la media sectorial tienen igual posición en la ganancia salarial de los contratos fijos y temporales. Lo contrario ocurre en las ramas con ganancia salarial media inferior a la media sectorial, salvo en el caso de las ramas de Producción de Minerales No Metálicos, Fabricación de Productos Metálicos, Maquinaria y Material Eléctrico y Construcción que presentan niveles salariales para los trabajadores temporales ligeramente por encima de la media.

Esta característica salarial queda explicada en parte al observar la estructura ocupacional de cada rama productiva. Los datos laborales de la Encuesta ponen de manifiesto que en las ramas con salarios

altos, las categorías profesionales de menor cualificación (categorías 6 a 12) representan en torno al 68,0 % del empleo de cada rama frente al 82,3 % de las ramas con salarios bajos.

Por lo que se refiere a la amplitud de las diferencias entre la ganancia salarial de los trabajadores con contrato fijo y con contrato temporal, la EDS señala para el ratio salarial contrato temporal/contrato fijo un valor medio de 57,0 % y 54,2 % para el conjunto del sector industrial y del sector servicios, respectivamente. La mayor aproximación entre ambos niveles salariales se produce en las ramas de Automóviles y Material de Transporte (69 %) En el lado opuesto, con una mayor divergencia (53,9 %) se sitúan Química y Caucho-Plásticos. No existe en este caso ninguna diferenciación importante entre las ramas con ganancias salariales por encima y por debajo de la media, salvo en las ramas citadas el ratio se sitúa entre el 60-65 %.

Otro aspecto importante a destacar se refiere a la heterogeneidad salarial entre categorías ocupacionales. Este elemento puede verse a través de un indicador estadístico de divergencia como la desviación típica. La observación de este indicador pone de manifiesto que, salvo en el caso de Material Electrónico, todas las ramas de producción con ganancia salarial por encima de la media presentan una desviación también por encima de la media sectorial, tanto en Industria como en Servicios. En cambio, las ramas con un nivel salarial por debajo de la media presentan una menor divergencia salarial.

El porcentaje que representa la ganancia salarial de las mujeres respecto de los hombres se sitúa para la Industria entre el 71,7 % del sector de

Cuero-Calzado-Vestido y el 95,9 % de Transporte Naval y Aéreo. En Servicios, la situación de aproximación salarial mínima y máxima se repite en las ramas de Comercio al Por Mayor (68,7 %) y Otro Material de Transporte (96,9 %). Por tanto, en general, las diferencias tienden a ser más importantes en ramas productivas en las que existe un alto nivel de participación de la mujer, mientras que las diferencias se reducen considerablemente en ramas productivas donde las mujeres presentan una escasa representación.

El abanico salarial (ratio salarial Licenciado/Peón), presenta pocas diferencias entre los sectores con ganancias salariales por encima y por debajo de la media, aunque es frecuentemente más alta en sectores del primer grupo. En Industria, el abanico salarial alcanza su valor máximo en Material de Transporte Naval-Aéreo (4,9) y mínimo en la Industria de Mueble y Madera (2,5). En Servicios, los valores máximo-mínimo corresponden a Instituciones Financieras (4,2) y Otro material de Transporte (2,5).

CUADRO IV.6
ENCUESTA DE DISTRIBUCION SALARIAL EN ESPAÑA EN INDUSTRIA Y SERVICIOS

	IRGS	IGSM1	IGSM2	M2/M1	MUJ/HOM	ABSAL	DV.T.
INDUSTRIA							
Ganancia salarial Alta:							
1. ENERGIA	150,4	141,4	159,3	64,5	81,7	3,7	1075,6
2. MIN.METAL.-SIDEROM.	122,0	114,6	129,0	64,1	84,8	3,0	931,3
4. IND. QUIMICA	124,3	121,2	114,9	54,0	69,6	3,9	1006,8
6. MAQUIN. Y EQUIPO	124,8	119,5	138,0	65,9	72,9	3,8	927,8
8. MATERIAL ELECTRONICO	116,3	116,2	134,5	65,9	72,1	4,0	930,5
9. AUTOMOV. Y ACCES	115,3	108,7	131,8	69,0	84,4	3,5	805,8
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO	112,0	104,2	127,2	69,5	95,9	4,9	1219,8
12.RESTO ALIMENTACION	122,3	117,3	128,2	62,3	83,7	3,2	877,0
16.PAPEL Y ARTES GRAF	109,6	107,8	111,1	59,0	81,1	3,4	919,3
17.CAUCHO Y PLASTICOS	108,3	107,8	100,5	53,1	71,0	3,6	903,6
Ganancia Salarial Baja:							
3. MINER. Y PROD.NO METAL	89,9	91,3	99,6	62,1	78,5	3,5	823,2
5. PROD. METALICOS	92,4	93,3	101,9	62,2	84,1	3,4	749,7
7. MAQUIN Y MAT.ELECTRICO	99,6	101,7	108,4	60,7	81,9	3,1	760,4
11.IND.ALIMENTACION	84,8	86,9	95,0	62,3	64,1	3,5	767,7
13.INDUSTRIA TEXTIL	78,2	76,6	84,8	63,0	65,6	3,7	736,5
14.IND.CUERO,CALZ.,VEST	74,5	76,8	84,7	62,6	71,7	3,0	702,6
15.IND.MADERA Y CORCHO	63,0	64,1	72,8	64,7	81,2	2,4	438,0
18.OTR.IND. MANUFACT	84,0	83,0	97,5	66,9	74,1	3,8	837,3
19.CONSTRUCCION	80,2	90,7	107,1	67,3	82,6	3,4	699,8
TOTAL EXCEP.CONSTRUCC.	100,0	100,0	100,0	57,0	68,7	3,8	884,3
SERVICIOS							
Ganancia salarial Alta:							
24/26 TRANSPORT.COMUNIC.	122,0	114,2	123,0	58,4	89,8	3,1	857,9
27.INST. FINANCIERAS	173,1	157,1	156,1	53,8	79,1	4,2	1157,7
28.SEGUROS	132,2	123,5	129,1	56,6	73,9	3,4	929,0
Ganancia salarial Baja:							
20.COMERCIO POR MAYOR	82,2	82,8	92,8	60,7	68,7	3,3	680,3
21.COMERCIO POR MENOR	83,9	81,9	97,2	64,3	77,0	2,9	602,3
22/23 RESTAUR.HOSTELERIA	68,5	69,8	93,2	72,4	87,0	2,6	447,2
25.OTROS TRANSP.TERR	91,3	87,1	111,8	69,5	96,9	2,5	712,5
TOTAL SERVICIOS	100,0	100,0	100,0	54,2	73,8	3,7	806,7
IRGS: Indice Relativo de Ganancia Salarial							
IGSM1: Indice Relativo de Ganancia Salarial de asalariados fijos							
IGSM2: Indice Relativo de Ganancia Salarial de asalariados temporales.							
MUJ/HOM : Ratio Salarial Mujeres/Hombres,							
ABSAL: Abánico Salarial./ DV.T. Desviación Típica.							

Fuente: INE (EDS) y elaboración propia.

Finalmente, la identificación de los segmentos establecidos puede completarse haciendo referencia a algunas de las características estructurales que pueden apreciarse, a grandes rasgos, en los grupos de actividad que han sido incluidos en dichos segmentos.¹²

Los grupos de actividad del sector industrial incluidos en el segmento SM1 se caracterizan en general por empresas de tamaño medio o grande, importante presencia de empresas públicas, fuerte penetración de capital extranjero, utilización de mano de obra cualificada y problemas de competencia de carácter tecnológico.

Los grupos de actividad industrial del segmento intermedio se caracteriza por heterogeneidad en el tamaño de empresa, utilización intensiva de mano de obra cualificada y no cualificada, ausencia de capital público y extranjero, así como una producción dirigida fundamentalmente a la demanda interna. Por último, en el segmento SM2 los grupos de actividad que lo integran suelen ser sectores de manufacturas intensivas en trabajo no cualificado, empresas de tamaño pequeño, escasa penetración de capital extranjero, ausencia de capital público y problemas

¹² El análisis estructural pormenorizado del tipo de empresas y procesos productivos utilizados en cada grupo productivo excede de los objetivos que se plantea este trabajo. El análisis más detallado de la estructura productiva española ha sido llevado por TAMAMES R.(1992). Así mismo, entre los trabajos más recientes de carácter general sobre el sistema productivo español se han tenido en cuenta especialmente investigaciones relativas a la Industria tales como SEGURA, J. y otros, (1989) y BUESA, M. y MOLERO, J. (1988)). Sobre los Servicios cabría destacar CUADRADO, J.R., (1988) y VELARDE, J., GARCIA DELGADO, J.L. y PEDREÑO, A. (Comp.), (1988).

de competencia a nivel salarial con similares actividades intensivas en trabajo en otros países.

Entre los grupos de actividad incluidos en SM1, predominan aquellos que pueden ser incluidos entre las ramas de actividad de demanda fuerte (Química, Material Electrónico y Automóviles). Los restantes sectores (Siderurgia y Construcción naval) son sectores de demanda débil. Este hecho puede explicarse por la mayor participación del sector público y por la mayor complejidad de su proceso productivo.

La mayoría de actividades en SM2 son consideradas normalmente ramas productivas de demanda débil (productos de minerales no metálicos, Madera-Corcho, Textil, Cuero, Calzado, Vestido y otras industrias manufactureras). La única excepción estaría constituida por la Industria de la Alimentación que constituye un sector de demanda intermedia.

Por su parte, entre los sectores incluidos en SMX, la mayoría constituyen sectores de demanda intermedia (Caucho-Plásticos, Maquinaria y equipo, Otro material de transporte y Papel, Resto de Alimentación). En cambio, Maquinaria y Material Eléctrico constituye un sector de demanda fuerte.

A modo de ejemplo, cabría citar el alto grado de coincidencia de esta clasificación con otros estudios de carácter estrictamente estructural recientemente realizados sobre la Industria.

Por un lado, en el análisis de BUESA M. y MOLERO J. ,(1988) se establece una clasificación sectorial en función del grado de complejidad tecnológica dividida en tres grupos básicos:

* Complejidad tecnológica Muy Alta/Alta: Petróleo crudo-gas natural-refino, Energía Eléctrica, Productos Farmacéuticos, Química de Base, Productos Químicos para consumo final, Máquinas agrícolas e industriales, Máquinas de Oficina-Ordenadores, Instrumentos de Precisión, Maquinaria y Material Eléctrico-Electrónico, Automóviles y Accesorios, Material Ferroviario, Industria Aeronáutica, Otro material de Transporte.

* Complejidad tecnológica intermedia: Coquerías, Minerales Metálicos, Siderurgia, Metales no férreos, Cemento, Hormigón y otros, Minerales no metálicos, Máquinas herramientas, Construcción Naval, Industria del Mueble, Industria del Caucho.

* Complejidad tecnológica baja: Carbones, Gas-vapor-agua, Minerales no metálicos, Producción de cocción y cerámicos, Productos de Alimentación, Bebidas y Tabaco, Textil, Cuero, Calzado, Vestido, Industria de la Madera, Papel y Artes Gráficas, Plástico, Otras producciones industriales.

Por otro lado, el estudio sobre los sectores manufactureros y su actividad exportadora de SERRANO J.B. y Otros(1992) establece, a partir de un análisis discriminatorio sobre indicadores capital-trabajo, cinco grandes grupos productivos:

* Sectores intensivos en capital: Siderurgia, Construcción Naval, Otro Material de Transporte, Vidrio, Productos Cerámicos, Papel y Cartón.

* Sectores intensivos en Capital e I+D: Maquinaria agrícola e industrial, Maquinaria y Material Eléctrico, Material Electrónico, Automóviles,

Alimentación, Resto Alimentación.

* Sectores intensivos en trabajo cualificado e I+D Química (de base, para industria, consumo final y farmacéutica), Maquinas Oficina e Informática.

* Sectores intensivos en trabajo y capital: Metales no férreos, Productos metálicos, Artículos de precisión, Editorial, Materias sintéticas.

* Sectores intensivos en trabajo: Productos textiles, Curtidos y artículos de piel, Calzado, Confección, Madera y muebles, Otras manufacturas.

Aunque la metodología y clasificaciones sectoriales son distintas, tales agrupaciones tienden a confirmar, salvo alguna excepción, la estrecha relación entre los Grupos Productivos de los Segmentos SM1 y SMX aquí definidos y las actividades con un nivel alto y medio de complejidad tecnológica y/o trabajo cualificado de estos estudios. Por el contrario, la mayoría de actividades con un bajo nivel de complejidad e intensivos en trabajo aparecerían dentro de SM2.

Los grupos de actividades productivas de Servicios incluidas en SM1 presentan en general un tamaño de empresa grande, presencia del sector público en algunas de ellas y mano de obra cualificada. Los grupos de actividad del segmento intermedio se caracterizan por una mayor heterogeneidad en el tamaño de empresa y grado de intervención pública. Los niveles de cualificación son media/alta (excepto en otros transp.)

Los grupos de actividad del segmento SM2 están formados por empresas de pequeño tamaño, ausencia de

capital público y utilización de mano no obra no cualificada(excepto servicios a empresas).

La limitada información estadística disponible impide contar con indicadores homogéneos y generalmente aceptados que permitan analizar aspectos estructurales tan importantes como los niveles de tecnología, predominio de capital público-privado, nacional-extranjero, etc.

Por lo que se refiere al tamaño de empresa, la estimación de esta variable, a un nivel de desagregación como el que se utiliza en este análisis, solo puede obtenerse en el caso del sector industrial a partir de los datos de la Encuesta Industrial. Dentro del propio sector, la heterogénea organización de algunos subsectores de Energía, obliga a limitar el análisis a los sectores de Manufacturas y Construcción (Sectores 2 a 19). El resultado de elaborar una clasificación relativa según tamaño de empresa respecto al tamaño medio del conjunto del sector industrial se recoge en el CUADRO IV.7.

Centrándonos en el porcentaje que representan las empresas de 500 o más trabajadores, sólo en seis ramas productivas el peso relativo de las empresas de este tamaño se sitúa por encima de la media industrial, siendo además también las que mantienen un peso relativo por encima de la media en el caso de empresas de 100-499 trabajadores. Se trata de Material de Transporte Naval-Aéreo, Minerales Metálicos-Siderometalurgia, Automóviles, Material Electrónico, Maquinaria-Material Eléctrico e Industria Química. Excepto Maquinaria-Material Eléctrico, incluido en el segmento SMX, el resto de sectores están incluidos en el segmento SM1.

Así pues, el tamaño de empresa medio-grande aparece como un elemento estrechamente relacionado con una utilización predominante de mercados de trabajo formados por trabajadores fijos. El protagonismo de los mercados internos en el funcionamiento de estas empresas coincide además con una importante presencia de las organizaciones sindicales.

Salvo la Industria Textil, con un peso relativo de las empresas de tamaño medio por encima de la media industrial, el resto de sectores de manufacturas presentan una estructura de tamaño de empresa concentrada en un porcentaje superior al 95 % en establecimientos de menos de 100 trabajadores. Todos estos sectores han sido clasificados dentro de SMX y SM2 como actividades en las que se produce una mayor utilización de mercados laborales secundarios.

CUADRO IV.7
ESTRUCTURA PRODUCTIVA SEGUN TAMAÑO DE EMPRESA EN
SECTORES DE MANUFACTURAS Y CONSTRUCCION (En función
de número de trabajadores) (1988)

<u>Sector:</u>	<u>Tamaño de empresa</u>			
	<u>0</u>	<u>100</u>	<u>500</u>	
	<u>100</u>	<u>499</u>	<u>MAS</u>	<u>TOTAL</u>
<u>Tamaño medio-grande:</u>				
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO	78,8	12,1	9,2	100,0
2. MIN.METAL.-SIDEROM.	71,3	20,7	8,0	100,0
9. AUTOMÓV. Y ACCES	85,8	10,0	4,2	100,0
8. MATERIAL ELECTRONICO	90,3	6,8	2,9	100,0
7. MAQUIN Y MAT.ELECTRICO	91,9	6,7	1,4	100,0
4. IND. QUIMICA	86,6	12,1	1,3	100,0
<u>Tamaño reducido:</u>				
13.INDUSTRIA TEXTIL	93,5	6,1	0,4	100,0
17.CAUCHO Y PLASTICOS	95,8	3,8	0,4	100,0
12.RESTO ALIMENTACION	97,3	2,4	0,3	100,0
6. MAQUIN. Y EQUIPO	97,2	2,6	0,2	100,0
16.PAPEL Y ARTES GRAF	97,0	2,7	0,2	100,0
3. MINER. Y PROD.NO METAL	98,1	1,8	0,1	100,0
5. PROD. METALICOS	98,8	1,1	0,1	100,0
11.IND.ALIMENTACION	99,1	0,8	0,1	100,0
14.IND.CUERO,CALZ.,VEST	98,1	1,8	0,1	100,0
19.CONSTRUCCION	99,5	0,5	0,1	100,0
15.IND.MADERA Y CORCHO	99,7	0,3	0,0	100,0
18.OTR.IND. MANUFACT	98,2	1,8	0,0	100,0
Media Industria (Excep.Constr.)	93,2	5,2	1,6	100,0

Fuente: INE (Encuesta Industrial) y elaboración propia

4.3.2 Una sectorización productiva para el análisis laboral

El nivel salarial ha sido considerado habitualmente como uno de los factores más importantes para establecer empíricamente la existencia de segmentación y conocer la composición sectorial de los distintos segmentos. Como ya se ha señalado en nuestro caso se trata de realizar un análisis de la segmentación fundamentalmente a partir de las características laborales. No obstante, a pesar del menor nivel de información disponible sobre niveles salariales en España, es posible contar con algunos datos sobre salarios por sector y tipo de contrato correspondientes a un período de tiempo similar al considerado en los datos laborales.

Ello permite contrastar la coincidencia de los segmentos determinados por las características laborales de contratación con la compartimentación deducible a partir de los distintos niveles salariales relativos que presentan Industria y Servicios.

El análisis salarial realizado tiende a confirmar también la sectorización establecida inicialmente en función del peso relativo de M2 en cada rama productiva. La comparación del Índice de Relativo de Ganancia Salarial (posición relativa por nivel salarial) con el Índice Relativo de Temporalidad (posición relativa por peso de M2) muestra que:

- * Las ramas con temporalidad baja ($IRT < 1$), presentan un IRGS claramente por encima de la media sectorial.

- * Las ramas con temporalidad media (IRT próximo a

1) presentan un IRGS heterogéneo con niveles cercanos a la media o por encima de la media en ramas con un nivel de temporalidad muy similar.

* Las ramas con temporalidad alta ($IRT > 1$) presentan un IRGS claramente por debajo de la media sectorial.

La ordenación de menor a mayor temporalidad y de mayor a menor nivel salarial tiende a cumplirse tanto en Industria como en Servicios al establecer los niveles medios de los dos índices en cada grupo de sectores. Los valores medios del IRT en Industria son respectivamente 0,5, 0,9 y 1,5 . Los valores medios del IRGS industrial son 122,7 , 109,5 y 79,2 (CUADRO IV.8).

En el caso de Servicios, a pesar de que no se cuenta con datos salariales de todas las ramas, en aquellas para las que se dispone de datos, se confirman también estos criterios. Así, estos valores serían 0,5, 0,8 y 1,5 respectivamente para el IRT y 147,5, 111,7, 78,2 para el IRGS (CUADRO IV.9).

La comparación de indicadores entre similares segmentos de Industria o de Servicios niveles relativos de temporalidad y de retribución salarial, respecto de sus respectivos valores medios sectoriales, iguales o muy próximos entre sí. No obstante, hay que tener en cuenta que, en valores absolutos, los porcentajes de temporalidad y los niveles de ganancia salarial por año son generalmente algo mayores en las ramas del Sector Servicios.

Junto a estas características laborales y salariales, una aproximación a algunas de las características estructurales que pueden encontrarse

en las ramas productivas incluidas en cada segmento parece poner de manifiesto la existencia de una serie de coincidencias relevantes.

A partir de estas consideraciones es posible identificar los tres estratos establecidos para Industria y para Servicios como segmentos suficientemente diferenciados con características en materia de contratación laboral media, retribución salarial y organización productiva similares.

En primer lugar, existiría un grupo de ramas productivas con predominio relativo de M1 (en adelante, Sector SM1) en el que la utilización de contratación temporal es relativamente menor, respecto del conjunto de la Industria o los Servicios, con altos niveles salariales y con una organización productiva basada en tamaños de empresa mediana-grande y frecuente presencia del sector público o de empresas multinacionales.

En segundo lugar, existiría un grupo de ramas productivas en las que predomina M2 (Sector SM2), con características radicalmente opuestas al anterior. Es decir, niveles relativamente altos de contratación temporal, bajo nivel salarial, tamaño de empresa pequeña, proceso intensivo en trabajo no cualificado, etc.

No obstante, esta dualización sectorial (SM1-SM2) resulta inadecuada para clasificar a algunas ramas productivas que presentan niveles de temporalidad y retribución salarial próximas a los valores medios de Industria y Servicios y, adicionalmente, con una gran heterogeneidad en sus características estructurales. Por ello se ha optado por establecer un sector intermedio o mixto (Sector

SMX) que permita reflejar más adecuadamente la segmentación detectada en el sistema productivo.

Partiendo de esta clasificación básica se intentará realizar un análisis desagregado de las características laborales por sexo, edad y nivel de estudios de cada uno de estos sectores en sus Mercados Laborales Primarios y Secundarios, tratando de establecer las diferencias que pueden encontrarse en la composición interna de cada uno de estos tres segmentos productivos.

En este sentido, cabría considerar dos posibles resultados. En primer lugar, podría observarse que, a pesar de las diferencias establecidas mediante los anteriores criterios básicos, las formas de contratación del factor trabajo en función de características personales (sexo, edad, nivel de estudios) sean muy similares en el conjunto del sistema productivo. Es decir, independientemente de que se esté considerando una rama productiva clasificada en SM1, SM2, SMX. no existirían diferencias ni entre ramas ni entre segmentos en el grado de temporalidad de trabajadores que presentaran las mismas características personales.

En segundo lugar, cabe la posibilidad de que exista una diferente utilización del factor trabajo en SM1, SM2, SMX. Es decir, que exista coincidencia en las formas de utilización del trabajo entre ramas productivas dentro de un mismo segmento pero divergencias en las formas de contratación de trabajadores con similares características personales integrados en distintos segmentos.

De confirmarse la primera posibilidad, podría establecerse que las características de los

individuos constituyen el único factor determinante en la elección empresarial sobre el tipo de contrato a realizar. En cambio, de confirmarse la segunda posibilidad, podría considerarse que la influencia de las características personales queda distorsionada en la práctica por otros factores. En este caso, habría de estimar insuficiente la explicación de la estructura laboral por tipo de contrato en función de factores microeconómicos, siendo necesario añadir factores de carácter estructural e institucional.

La caracterización de los segmentos según el predominio de M1 o M2 se recoge a través de la estructura horizontal de cada uno de ellos. En el segmento SM1, los trabajadores con contrato temporal constituyen el 11,0 % del empleo asalariado total. En cambio, en el segmento SM2, los trabajadores con contrato temporal constituyen el 34,6 % del empleo (CUADRO IV.10).

En una situación intermedia, aunque más próxima a SM1, se sitúa SMX. En este caso, el peso relativo del empleo asalariado de M2 se sitúa en el 19,4 %. Por tanto solo en el segmento SM2 se superan los niveles de temporalidad medios del conjunto de actividades productivas.

Esta estructura horizontal por segmentos tiende a repetirse a nivel sectorial. La única matización importante se refiere al segmento SM2 de la Industria, donde estaría incluido el sector de la Construcción. El alto nivel de temporalidad media de este segmento industrial del 37,3 %, se explica por un nivel de temporalidad que alcanza el 48,5 % en la Construcción. El segmento industrial SM2 sin Construcción presenta un peso relativo de M2 del 27,4 %, superior en todo caso al nivel de temporalidad

habitual en los otros segmentos industriales.

El análisis del peso relativo de cada segmento en el conjunto del empleo asalariado de Industria y Servicios, muestra que la mayor proporción de empleo corresponde a SM2 tanto en la forma de contratación M1 como en M2, suponiendo el 50,1 % del empleo asalariado total. Ello se explica por la composición sectorial de este segmento, formado por grupos de actividad intensivos en trabajo, correspondientes a la Construcción y el Sector Servicios.

El segmento formado por grupos de actividad con un nivel de temporalidad del 11,0 % (SM1) emplea a un 29,2 % de la población asalariada no agraria. A su vez, dentro de este segmento, su población contratada en M1 constituye el 34,4 % del empleo total con contrato fijo. Tomando como referencia el empleo total, este colectivo específico representaría tan solo el 25,9 % de los asalariados de Industria y Servicios. Esta cuarta parte de los asalariados podría considerarse como el colectivo que mantiene mejores condiciones labores y niveles salariales más altos en el sistema productivo español.

Por su parte, los trabajadores temporales de SM1 constituyen el 3,3 % del empleo total no agrario, frente al 4 % que representan los trabajadores temporales de SMX y el 17,3 % que representan los del segmento SM2.

CUADRO IV.8
CORRESPONDENCIA EPA-EDS EN SECTOR INDUSTRIAL
POR SEGMENTOS (1988)

	<u>IRGS</u>	(*)	<u>IRT</u>
<u>Sectores con predominio de M1 (SM1)</u>			
2. MIN.METALIC. Y SIDEROMET.....	121,9		0,3
1. ENERGIA.....	146,2		0,4
10.MAT.TRANSF.NAVAL-AEREO.....	112,0		0,4
4. IND. QUIMICA.....	124,3		0,6
8. MATERIAL ELECTRONICO.....	116,3		0,7
9. AUTOMOV. Y ACCES.....	<u>115,3</u>		<u>0,7</u>
	122,7		0,5
<u>Sectores Mixtos (SMX)</u>			
16.PAPEL Y ARTES GRAF.....	109,6		0,8
7. MAQUIN. Y MAT.ELECTRICO.....	99,6		0,9
6. MAQUIN. Y EQUIPO.....	124,8		0,9
17.CAUCHO Y PLASTICOS.....	108,3		0,9
5. PROD. METALICOS.....	92,4		1,0
12.RESTO ALIMENTACION.....	<u>122,3</u>		<u>1,0</u>
	109,5		0,9
<u>Sectores con predominio de M2 (SM2)</u>			
3. MINER. Y PROD.NO METAL.....	89,9		1,1
13.INDUSTRIA TEXTIL.....	78,2		1,1
11.IND.ALIMENTACION.....	84,8		1,2
15.IND.MADERA Y CORCHO.....	63,0		1,3
18.OTR.IND. MANUFACT.....	84,0		1,5
14.IND.CUERO,CALZ.,VEST.....	74,5		1,7
19.CONSTRUCCION.....	<u>80,2</u>		<u>2,3</u>
	79,2		1,5
TOTAL INDUSTRIA(Exc. Constr.).....	100,0		1,0

(*)

IRT: Indice Relativo de Temporalidad .

(Un ratio igual a 1 corresponde a un nivel de contratación temporal similar o igual a la media de la Industria, es decir, 20,7 % de la población asalariada)

IRGS: Indice Relativo de Ganancia Salarial.

(Un valor igual a 100 % corresponde a la Ganancia Salarial del conjunto del sector industrial)

Fuente: INE (EPA y EDS) y elaboración propia.

CUADRO IV.9
CORRESPONDENCIA EPA-EDS EN SECTOR SERVICIOS (1988)

	IRGS (**) IRT	
<u>Sectores con predominio de M1 (SM1)</u>		
27.INST. FINANCIERAS.....	173,1	0,2
24.TRANS.FERR.MARIT.AÉREO.....	122,0*	0,5
26.COMUNICACIONES.....	122,0*	0,5
30.ADMON PUBLICA.....	-	0,5
31.EDUCACION E INVEST.....	-	0,6
	<u>147,5</u>	<u>0,5</u>
<u>Sectores Mixtos (SMX)</u>		
28.SEGUROS Y AUXIL.FIN.....	132,1	0,8
32.SANIDAD.....	-	0,8
25.OTROS TRANSP.TERR.....	91,3	0,8
34.ASIST.SOC.Y SERV.CULT.....	-	1,0
	<u>111,7</u>	<u>0,8</u>
<u>Sectores con predominio de M2 (SM2)</u>		
21.COMERCIO POR MENOR.....	83,9	1,3
20.COMERCIO POR MAYOR.....	82,2	1,4
29.SERV.EMPRESAS Y ALQ.BIENES.....	-	1,4
33.SERV.SANEAMIENTO.....	-	1,4
34.SERV.DOMESTICOS.....	-	1,6
23.HOSTELERIA.....	68,5*	1,6
22.RESTAURANT.CAFET.....	<u>68,5*</u>	<u>2,0</u>
	78,2	1,5
TOTAL SERVICIOS.....	100,0	1,0

(*) Dato no desagregado por la Encuesta de Distribución Salarial

(**)

IRT: Índice Relativo de Temporalidad .

(Un ratio igual a 1 corresponde a un nivel de contratación temporal igual a la media de Servicios es decir, un 22,1 % de la población asalariada).

IRGS: Índice Relativo de Ganancia Salarial.

(Un valor igual a 100 % corresponde a la Ganancia Salarial del conjunto del sector Servicios).

Fuente: INE (EPA y EDS) y elaboración propia.

CUADRO IV.10
SEGMENTACION DEL SISTEMA PRODUCTIVO ESPAÑOL EN INDUSTRIA Y
SERVICIOS SEGUN TIPO DE CONTRATACION LABORAL
(4º Trim. 1988)

Porcentajes horizontales:

	Tipo de contratación:								
	INDUSTRIA			SERVICIOS			TOTAL		
							M1	M2	TOT.
<u>Segmento:</u>									
* SM1	89,1	10,9	100,0	89,0	11,0	100,0	89,0	11,0	100,0
* SMX	80,2	19,8	100,0	81,0	19,0	100,0	80,6	19,4	100,0
* SM2(*)	62,7	37,3	100,0	67,7	32,3	100,0	65,4	34,6	100,0
TOTAL	71,8	28,2	100,0	77,9	22,1	100,0	75,4	24,6	100,0

(*) Desagregación SM2(Industria):

-CONSTR 51,5 48,5 100,0

-SM2-SIN

CONTRUC. 72,6 27,4 100,0

Porcentajes Verticales

	Tipo de contratación:						
	INDUSTRIA		SERVICIOS		TOTAL		
	M1	M2	M1	M2	M1	M2	TOT.
<u>Segmento:</u>							
* SM1	22,8	7,1	41,6	18,2	34,4	13,1	29,2
* SMX	26,9	16,9	19,2	15,9	22,2	16,3	20,7
* SM2(*)	50,3	76,0	39,2	65,9	43,4	70,6	50,1
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(*) Desagregación SM2(Industria):

- SM2-SIN 30,9 29,6

- CONSTR 19,4 46,4

SM2-TOT 50,3 76,0

Fuente: Elaboración propia.

4.4 La utilización del factor trabajo por segmentos productivos

Los 35 grupos de actividad considerados inicialmente han sido reagrupados en 6 segmentos en función de las características laborales y salariales. La heterogeneidad en el grado de utilización de M2 y en los niveles medios de remuneración queda reducida a un número limitado de grupos sectoriales que, al menos en estos aspectos, presentan características similares.

Ello permite contar con un esquema de análisis más sencillo para abordar un análisis más desagregado de las características laborales por sexo, edad y nivel de estudios. La presencia de elementos coincidentes en estos aspectos, dentro de los distintos segmentos puede servir para reforzar o no la existencia de una segmentación productiva relacionada con una determinada segmentación laboral. A continuación se realiza un análisis diferenciado de estos aspectos en Industria y Servicios

4.4.1 Características del factor trabajo en la Industria

A) Segmentación laboral por sexo

Las características de la existencia de segmentación laboral por sexo se establece a partir de los distintos niveles de utilización de M1 y M2 según se trate de hombres o mujeres para cada sector y dentro de cada uno de los tres segmentos predefinidos.

Tomando como valor de referencia general

(IRTS=1) el nivel de temporalidad media del conjunto de la Industria (excepto Construcción) que es igual al 20,7 %, se ha analizado cual es el grado de divergencia de la temporalidad por sexo en cada caso. Ello da lugar a dos nuevos índices relativos, uno para los hombres asalariados y otro para las mujeres asalariadas (IRTH e IRTM), cuyos valores aparecen en el CUADRO IV.11.

Los niveles medios para el conjunto de la Industria resultan ser iguales a 0,9 y 1,6 para hombres y mujeres, respectivamente. A su vez, el análisis por ramas de actividad dentro de cada segmento tiende a confirmar la similitud de características observadas a nivel general.

Es decir, el nivel de utilización de M2 en los procesos productivos de los grupos de actividad del sector SM1 queda por debajo de sus respectivos niveles medios por sexo. Además, excepto en el caso de las mujeres que trabajan en el grupo de Automóviles (con un IRTM igual a 1,2), tales niveles resultan ser inferiores incluso al nivel medio del conjunto de la Industria.

Los grupos de actividad del Sector SMX, presentan igualmente niveles inferiores a 1 para ambos sexos, aunque en este caso más próximos al valor medio. Aparecen también dos grupos con un peso relativo del mercado laboral M2 por encima de la media industrial pero por debajo de su media por sexo: Resto de Alimentación y Caucho-Plásticos.

Por último, dentro del Sector SM2, la mayoría de grupos de actividad presentan índices para ambos sexos que igualan o superan sus respectivos niveles medios. La única excepción se encuentra en el

caso de la Industria Textil, cuyo índice femenino queda por encima de 1, aunque por debajo de su nivel medio (1,6) . La temporalidad es especialmente alta en la Construcción, siendo mayor en el caso de los hombres.

De estos resultados cabe deducir que, al margen de cualquier consideración sobre las causas que determinan una distinta utilización de trabajadores de distintos sexo, el grado de utilización del mercado laboral M2 tanto para la contratación de hombres como de mujeres aparece estrechamente relacionada con el tipo de actividad realizada y con la pertenencia a uno u otro segmento.

Con la única excepción del sector de Automóviles-Accesorios (en el que la presencia laboral de las mujeres es relativamente baja y en cambio su nivel de contratación temporal alcanza el 25,6 %), se aprecia una fuerte divergencia entre el grado de temporalidad de las mujeres que trabajan en sectores incluidos en el segmento SM1 y las mujeres que trabajan en SM2.

Incluso, aunque es cierto que en términos absolutos sus porcentajes de temporalidad tienden a ser superiores a los porcentajes masculinos en los tres segmentos, el índice de temporalidad de las mujeres en SM1 queda por debajo de 1, lo que significa un nivel de temporalidad inferior a la media de toda la industria. Ello sitúa a las trabajadoras que trabajan en alguna de las mencionadas actividades de este segmento, en unas condiciones laborales relativamente ventajosas respecto al resto de sectores tal y como ocurre con los hombres.

El análisis del peso relativo del empleo

femenino tiende a confirmar la especificidad de la utilización del empleo en cada uno de los sectores industriales incluidos en los tres segmentos establecidos. En los segmentos SM1 y SMX, donde el tamaño de M2 es inferior a la media industrial (20,4 %) se aprecia una subrepresentación de las mujeres en la mayoría de sus sectores industriales. (CUADRO IV.12)

En el segmento SM1, la desviación media es de 11 puntos, mientras que en el segmento SMX tan solo es inferior en 5,2 puntos. A su vez, las desviaciones de signo negativo son especialmente importantes en el mercado laboral M2, en Energía y Química, (así como en sectores que tienen tradicionalmente una menor tasa de empleo femenino como Minerales Metálicos-Siderometalurgia y Productos metálicos.

En cambio, a excepción también de sectores tradicionalmente no femeninos (Minerales y Productos No Metálicos y Madera-Corcho), se aprecia una sobrerrepresentación laboral en los sectores incluidos en SM2, que llega a porcentajes de 42,1 % y del 23,3 % en los sectores de Industrias de Cuero-Calzado e Industria Textil, respectivamente.

CUADRO IV.11
SEGMENTACION LABORAL EN INDUSTRIA POR SEXO IRTH-IRTM
(Peso relativo en Mercado M2) (4ºTR 1988)

	M2-HOMB	IRTH	M2-MUJ	IRTM
<u>SEGMENTO SM1</u>				
1. ENERGIA.....	8,4	0,4	18,8	0,9
2. MIN. MET. Y SIDEROM...	5,4	0,3	9,1	0,4
4. IND. QUIMICA.....	13,3	0,6	12,8	0,6
8. MAT. ELECTRONICO.....	12,8	0,6	17,6	0,9
9. AUTOMOV.Y ACC.....	13,6	0,7	25,6	1,2
10.MAT.TRANSF.NAVAL-AEREO	9,3	0,5	7,1	0,3
<u>SEGMENTO SMX</u>				
5. PROD. METALICOS.....	21,0	1,0	18,0	0,9
6. MAQUINARIA.....	19,2	0,9	21,0	1,0
7. MAQ.Y MAT.ELECTRICO...	18,1	0,9	20,6	1,0
12.RESTO ALIMENTACION....	18,8	0,9	29,3	1,4
16.PAPEL Y ART.GRAF.....	16,9	0,8	19,8	1,0
17.CAUCHO Y PLAST.....	16,2	0,8	38,7	1,9
<u>SEGMENTO SM2</u>				
3. MIN. Y PROD. NO MET...	21,4	1,0	36,4	1,8
11.IND.ALIMENTACION.....	18,6	0,9	39,4	1,9
13.IND.TEXTIL.....	19,9	1,0	24,4	1,2
14.IND.CUERO,CALZ.VESTIDO	28,0	1,4	40,4	2,0
15.IND.MADERA Y CORCHO...	26,7	1,3	32,9	1,6
18.OTRAS IND.MANUF.....	23,1	1,1	47,8	2,3
TOTAL INDUSTR.EXC.CONSTR.	17,8	0,9	32,1	1,6
19.CONSTRUCCION.....	48,8	2,4	31,4	1,5

IRTH: Indice Relativo de Temporalidad de los Hombres.
(Si es igual a 1, su grado de temporalidad es similar al nivel de contratación temporal media del sector industrial).

IRTM: Indice Relativo de Temporalidad de las Mujeres.(Idem anterior)

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.12
 PESO RELATIVO DE MUJERES ASALARIADAS EN SECTOR INDUSTRIAL
 Y PORCENTAJE DE DESVIACION RESPECTO A MEDIA SECTORIAL(4ºTR 1988)

	M1	M2	Total	Desviación		
	M1	M2	Total			
SEGMENTO SM1						
1. ENERGIA	3,8	9,0	4,2	-13,6	-22,6	-16,2
2. MIN.METAL. Y SIDEROMET	3,1	5,3	3,2	-14,3	-26,3	-17,2
4. IND.QUIMICA	15,6	15,1	15,6	- 1,8	-16,5	- 4,8
8. MAT.ELECTRONICO	21,5	28,6	22,5	+ 4,1	- 3,0	+ 2,1
9. AUTOMOV. Y ACCESORIOS	5,7	11,7	6,6	-11,7	-19,9	-13,8
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO	<u>4,3</u>	<u>3,2</u>	<u>4,2</u>	<u>-13,1</u>	<u>-28,4</u>	<u>-16,2</u>
Media SM1.....	9,0	12,1	9,4	- 8,4	-19,5	-11,0
SEGMENTO SMX						
5. PRODUCTOS METALICOS	8,0	6,7	7,8	- 9,4	-24,9	-12,6
6. MAQUINARIA Y EQUIPO	10,8	11,9	11,8	- 6,6	-19,7	- 8,6
7. MAQ.Y MAT.ELECTRICO	15,5	17,8	15,9	- 1,9	-13,8	- 4,5
12.RESTO ALIMENTACION	20,3	31,3	22,6	+ 2,9	- 0,3	+ 2,2
16.PAPEL Y ARTES GRAFICAS	17,7	20,7	18,2	+ 0,3	-10,9	- 2,2
17.CAUCHO Y PLASTICOS	<u>11,4</u>	<u>29,6</u>	<u>15,0</u>	<u>- 6,0</u>	<u>- 2,0</u>	<u>- 5,4</u>
Media SMX.....	21,0	74,5	15,2	- 3,5	-11,9	- 5,2
SEGMENTO SM2						
3. MINER. Y PROD.NO METAL	7,8	15,2	9,5	- 9,6	-16,4	-10,9
11.IND.ALIMENTACION	23,9	47,1	29,6	+ 6,5	+15,5	+ 9,2
13.IND. TEXTIL	48,4	54,9	49,8	+31,0	+23,3	+29,4
14.IND. CUERO,CALZ.VEST.	61,6	73,7	66,0	+44,2	+42,1	+45,6
15.IND. MADERA Y CORCHO	8,2	10,7	8,8	- 9,2	-20,9	-11,6
18.OTRAS IND. MANUFACT.	<u>25,5</u>	<u>51,2</u>	<u>33,6</u>	<u>+ 8,1</u>	<u>+19,6</u>	<u>+13,2</u>
Media SM2.....	29,2	42,1	32,8	+11,8	+10,5	+12,4
19.CONSTRUCCION	2,8	1,4	2,1	0,0	0,0	0,0
TOTAL IND.(EXC.CONSTR)	17,4	31,6	20,4	-14,6	-30,2	2,1

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

B) Segmentación laboral por edades

La observación de los Índices de Temporalidad Relativa elaborados para cada tramo de edad teniendo en cuenta el grado de divergencia de su nivel de temporalidad respecto al nivel medio de la industria para todos los tramos considerados conjuntamente, permite establecer las características que adquiere la segmentación de acuerdo con esta característica personal en cada sector y segmento considerados.

Los IRT para los dos tramos juveniles (16-24 y 25-29) se sitúan en valores, por encima de la media, iguales a 2,8 y 1,2 respectivamente. En cambio en el caso de los dos tramos adultos (30-54 y 55-más), sus niveles de temporalidad de 0,5 y 0,2 significan una utilización del mercado laboral M2 relativamente inferior a la pauta del conjunto de la Industria.

No obstante, a pesar de estas fuertes diferencias generacionales, se observan ciertas divergencias dentro de cada tramo de edad según cual sea el sector productivo en el que trabajen y el segmento productivo en el que esté incluido tal sector.

En el CUADRO IV.13 se muestra que en los grupos de actividad del Segmento SM1, predomina en todos los casos la existencia de niveles de IRT adulto por debajo de la media industrial. En los dos tramos juveniles, su IRT resultan ser también bajo en Energía y Siderurgia. En cambio, en Química y Material de Transporte los jóvenes de 25-29 años presentan una temporalidad alta.

En los grupos de actividad de SMX, la heterogeneidad en los niveles de IRT dificulta establecer algun tipo de diferenciación sectorial, aunque predominan los niveles de temporalidad alta y media entre los jóvenes.

En el Sector SM2, se aprecia como en todos los grupos de actividad los niveles de temporalidad de los dos tramos juveniles y de los dos tramos adultos resultan ser iguales o superiores a su respectivo nivel medio.

De nuevo, por tanto, el sector productivo en el que trabaja cada individuo, así como el segmento a que pertenece dicho sector en cada caso, aparece como un elemento de divergencia importante dentro de cada tramo de edad. Como puede verse en el CUADRO IV.14 ,salvadas las diferencias de grado que adquiere la temporalidad en las distintas edades, la interpretación de la posición relativa que se deduce de comparar el IRT que presenta cada grupo de edad respecto a su respectivo nivel medio en el conjunto de la industria se aprecia una cierta homogeneidad dentro de cada segmento.

Mientras que en SM1 predominan niveles de temporalidad por debajo de sus respectivos niveles habituales en la Industria, en SM2 predominan niveles de temporalidad superiores o iguales a los que registra cada grupo de edad en este sector productivo. La práctica habitual sobre contratación en cada tipo de actividad productiva de acuerdo con sus necesidades y características productivas parece constituir un elemento de análisis relevante, junto a la edad de los propios trabajadores(CUADRO IV.14).

Junto al análisis de la estructura

horizontal por tipo de contrato que presenta cada tramo de edad en cada grupo de actividad, se ha considerado importante también establecer cual es la estructura por edades que presenta cada grupo de actividad no solo sobre el total de la plantilla sino también dentro de los mercados laborales denominados M1 y M2 que utiliza cada una de estas actividades. El resultado de este análisis ha permitido establecer la presencia relativa del empleo juvenil y adulto en cada sector productivo respecto a su presencia media en el empleo en el conjunto de la Industria (CUADRO IV.15).

El análisis del mayor o menor peso relativo en plantilla del empleo juvenil y adulto respecto a los niveles medios en la Industria para M1, M2 y total para los tres segmentos productivos indica que los jóvenes suponen el 22,8 % del empleo fijo (M1), el 72,1 % del empleo temporal (M2) y el 33,0 del empleo total en el conjunto de la Industria. La comparación de estos valores conjuntos con su presencia en cada sector productivo determina porcentajes de desviación sobre la estructura media a favor de los jóvenes o de los adultos mostrando que:

- En los grupos de actividad del Sector SM1 predomina el empleo adulto por encima de la media industrial tanto en M1 como en el empleo total, salvo en Material Electrónico. Incluso tiene un mayor peso relativo en M2 en los casos de Energía y Material de Transporte Naval-Aéreo. La importancia relativa de los adultos en Minerales Metálicos-Siderometalurgia alcanza un nivel máximo del 88,3 %.

- En los grupos de actividad del Sector SMX, el peso del empleo juvenil es relativamente alto en M2 en la mayoría de sectores salvo en Maquinaria y Resto Alimentación (donde predomina el empleo adulto en

M1, M2 y empleo total). En M1 predomina el mayor peso relativo del empleo adulto respecto a la estructura media de la Industria.

- En los grupos de actividad del Sector SM2, el peso relativo de los jóvenes es superior a su media habitual en la estructura del empleo total y en M1, salvo en el Sector 3 (Minerales y Productos no Metálicos). En cambio, en M2 se aprecia un peso relativo del empleo adulto superior al habitual en cinco de los siete grupos productivos incluidos en este segmento. En el caso de Otras manufacturas y de Cuero-Calzado-Vestido, los porcentajes de representación sobre el empleo total alcanzan el 43,8 % y el 59,7 % respectivamente.

Se aprecia, por tanto, una homogeneidad dentro de cada segmento, estableciendo características distintas en cuanto a presencia de jóvenes y adultos en cada uno de los tres segmentos. Considerando los dos extremos, SM1 y SM2 puede verse como en el primero predomina la presencia del empleo adulto por encima de los valores habituales en la Industria (incluso con una presencia mayoritaria), mientras que en SM2 el empleo juvenil aparece sobrerrepresentado respecto al peso habitual que se deduce de su presencia en el conjunto de la Industria. Este hecho se refleja incluso en su relativa mayor presencia respecto de otros sectores en el mercado laboral M1 de las actividades de SM2.

CUADRO IV.13
 INDICE RELATIVO DE TEMPORALIDAD SECTORIAL POR EDADES
 (Ratio de desviación respecto a Total Industria)

M-2					
	IRT JOVENES		IRT ADULTOS		
	16-24	25-29	30-54	55-MAS	TOTAL
<u>Segmento SM1</u>					
1. ENERGIA.....	2,6	0,8	0,2	0,1	0,4
2. MIN. MET. Y SIDEROM.....	2,5	1,0	0,1	0,0	0,3
4. IND. QUIMICA.....	2,6	1,3	0,3	0,1	0,6
8. MAT. ELECTRONICO.....	2,4	1,1	0,1	0,4	0,7
9. AUTOMOV. Y ACC.....	3,2	1,7	0,2	0,1	0,7
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO...	1,9	0,7	0,3	0,1	0,4
<u>Segmento SMX</u>					
5. PROD. METALICOS.....	2,8	1,3	0,4	0,2	1,0
6. MAQUINARIA Y EQUIPO.....	3,0	1,2	0,5	0,3	0,9
7. MAQ. Y MAT. ELÉCTRICO....	3,2	1,6	0,2	0,0	0,9
12.RESTO ALIMENTACION.....	3,1	1,3	0,6	0,3	1,0
17.CAUCHO Y PLAST.....	3,3	0,9	0,4	0,0	0,9
18.OTRAS IND.MANUF.....	3,3	1,1	0,7	0,4	1,5
<u>Segmento SM2</u>					
3. MIN. Y PROD. NO MET.....	3,2	1,3	0,6	0,5	1,1
11.IND. ALIMENTACION.....	2,7	1,5	0,6	0,4	1,2
13.IND.TEXTIL.....	3,0	0,9	0,6	0,2	1,1
14.IND.CUERO,CALZADO,VEST...	2,7	1,3	1,1	0,4	1,7
15.IND.MADERA Y CORCHO.....	2,8	1,2	0,8	0,3	1,3
18.OTRAS IND.MANUF.....	3,3	1,1	0,7	0,4	1,5
TOTAL INDUSTRIA EXC.CONSTR.	2,8	1,2	0,5	0,2	1,0
19.CONSTRUCCION.....	3,4	2,7	2,0	1,5	2,3

IRT Jóvenes: Índice Relativo de Temporalidad entre los trabajadores jóvenes asalariados.(Un valor igual a 1 correspondería al nivel de contratación temporal que presenta el conjunto de trabajadores del sector industrial.

IRT Adultos: Índice Relativo de Temporalidad entre los trabajadores adultos.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.14
 INTERPRETACION DE DESVIACIONES DEL INDICE RELATIVO DE
 TEMPORALIDAD SECTORIAL (IRTS) POR EDADES

	M-2				
	JOVENES		ADULTOS		
	IRT	IRT	IRT	IRT	IRT
	16-24	25-29	30-54	55-MAS	TOTAL
<u>Segmento SM1</u>					
1. ENERGIA.....	TB	TB	TB	TB	TB
2. MIN. MET. Y SIDEROM.....	TB	TB	TB	TB	TB
4. IND. QUIMICA.....	TB	TA	TB	TB	TB
8. MAT. ELECTRONICO.....	TB	TB	TB	TA	TB
9. AUTOMOV. Y ACC.....	TA	TA	TB	TB	TB
10. MAT. TRANSP. NAVAL-AEREO...	TB	TB	TB	TB	TB
<u>Segmento SMX:</u>					
5. PROD. METALICOS.....	TM	TA	TB	TM	TM
6. MAQUINARIA Y EQUIPO.....	TA	TM	TM	TA	TM
7. MAQ. Y MAT. ELÉCTRICO....	TA	TA	TB	TB	TM
12. RESTO ALIMENTACION.....	TA	TA	TA	TA	TM
16. PAPEL Y ARTES GRAF.....	TB	TA	TB	TM	TM
17. CAUCHO Y PLAST.....	TA	TM	TB	TB	TM
<u>Segmento SM2:</u>					
3. MIN. Y PROD. NO MET.....	TA	TA	TA	TA	TA
11. IND. ALIMENTACION.....	TB	TA	TA	TA	TA
13. IND. TEXTIL.....	TA	TB	TA	TA	TA
14. IND. CUERO, CALZADO, VEST...	TB	TA	TA	TM	TA
15. IND. MADERA Y CORCHO.....	TM	TM	TA	TA	TA
18. OTRAS IND. MANUF.....	TA	TA	TA	TA	TA
19. CONSTRUCCION.....	TA	TA	TA	TA	TA

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.15
PESO RELATIVO DE JOVENES ASALARIADOS EN SECTOR INDUSTRIAL
Y PORCENTAJE DE DESVIACION RESPECTO A MEDIA SECTORIAL(4*TR 1988)

	M1	M2	Total	Desviación		
	M1	M2	Total	M1	M2	Total
SEGMENTO SM1						
1. ENERGIA	15,3	64,2	19,6	- 7,5	- 7,9	-13,4
2. MIN.METAL. Y SIDEROMET	7,7	79,0	11,7	-15,1	+ 6,9	-21,3
4. IND.QUIMICA	16,3	72,6	23,7	- 6,5	+ 0,5	- 9,3
8. MAT.ELECTRONICO	23,1	85,8	31,8	+ 0,3	+13,7	- 1,2
9. AUTOMOV. Y ACCESORIOS	12,4	78,8	21,9	-10,4	+ 6,7	-11,1
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO	<u>12,2</u>	<u>48,4</u>	<u>15,5</u>	<u>-10,6</u>	<u>-23,7</u>	<u>-17,5</u>
Media SM1.....	14,5	71,5	20,7	- 8,3	- 0,6	-12,3
SEGMENTO SMX						
5. PRODUCTOS METALICOS	22,7	78,6	34,3	- 0,1	+ 6,5	+ 1,3
6. MAQUINARIA Y EQUIPO	22,1	67,0	30,7	- 0,7	- 5,1	- 2,3
7. MAQ.Y MAT.ELECTRICO	16,5	83,6	28,9	- 6,3	+11,5	- 4,1
12.RESTO ALIMENTACION	19,9	60,3	28,4	- 2,9	-11,8	- 4,6
16.PAPEL Y ARTES GRAFICAS	24,9	83,7	35,1	+ 2,1	+11,6	+ 2,1
17.CAUCHO Y PLASTICOS	<u>19,9</u>	<u>74,1</u>	<u>30,5</u>	<u>- 2,9</u>	<u>+ 2,0</u>	<u>- 2,5</u>
Media SMX.....	21,0	74,5	31,3	- 0,8	+ 2,4	- 1,7
SEGMENTO SM2						
3. MINER. Y PROD.NO METAL	19,6	62,6	29,4	- 3,2	- 9,5	- 3,6
11.IND.ALIMENTACION	27,0	69,6	37,5	+ 4,2	- 2,5	+ 4,5
13.IND. TEXTIL	25,6	69,7	35,3	+ 2,8	- 2,4	+ 2,3
14.IND. CUERO,CALZ.VEST.	49,7	77,3	59,7	+26,9	+ 5,2	+26,7
15.IND. MADERA Y CORCHO	30,4	69,4	41,0	+ 7,6	- 2,7	+ 8,0
18.OTRAS IND. MANUFACT.	<u>28,7</u>	<u>76,8</u>	<u>63,8</u>	<u>+ 5,9</u>	<u>+ 4,7</u>	<u>+10,8</u>
Media SM2.....	30,2	70,9	41,1	+ 7,4	- 1,2	+ 8,1
19.CONSTRUCCION	25,3	47,0	35,8	+ 2,5	+25,1	+ 2,8
TOTAL IND.(EXC.CONSTR)	22,8	72,1	33,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

C) Segmentación laboral por nivel de estudios

El análisis de las actividades industriales desde el punto de vista del nivel de cualificación de sus trabajadores, a partir del nivel de estudios, muestra un fuerte predominio de trabajadores asalariados con bajo nivel de estudios¹³. En la estructura media de la Industria (excepto Construcción) un 78,3 % de los trabajadores presentan un bajo nivel de estudios (Sin Estudios y Primarios), los trabajadores con estudios medios (F.P. y Medios) constituyen un 16,5 % y los trabajadores con estudios superiores (Anterior a Superior y Superiores) el 5,1 %. Los asalariados con bajo nivel de estudios alcanzan un peso relativo máximo en el sector de la Construcción con un 88,9 % (CUADRO IV.16).

La estimación del nivel relativo de cualificación en los grupos productivo industriales a partir de esta estructura media del empleo por niveles de estudios mediante un Índice Relativo de Cualificación (IRC) muestra, en general, una relación inversa entre nivel de cualificación en cada grupo productivo y nivel de temporalidad (CUADRO IV.17).

Así, los grupos de actividad del segmento SM1 registran niveles de cualificación superiores al

¹³ En esta perspectiva de análisis solo puede establecerse, como variable próxima a la cualificación, el nivel de estudios en cada tipo de actividad productiva. Una mayor aproximación requeriría la consideración conjunta de otros elementos adicionales como la edad (como "proxi" de la experiencia del trabajador). No obstante, dada la complejidad que implica el establecimiento de un cruce entre estas tres variables por cada tipo de mercado M1 y M2, este análisis se realizará utilizando otros metodos de análisis como los Modelos Logit.

nivel medio ponderado para la Industria establecido en el valor 6. Este valor es especialmente alto en el caso de Energía, Industria Química y Material Electrónico.

Por el contrario, los grupos de actividad del segmento SM2 registran un nivel de cualificación por debajo en todos los casos del nivel medio ponderado, destacando en este sentido las Industrias de Textil, Cuero-Calzado-Vestido y Madera-Corcho. Para los grupos productivos de SMX se observa una mayor heterogeneidad. Tres ramas presentan un nivel de cualificación alta (Maquinaria y Equipo, Material Eléctrico y Papel-Artes Gráficas), mientras que los tres restantes muestran un nivel de cualificación baja (Productos Metálicos, Resto Alimentación y Caucho-Plásticos).

Tal relación inversa entre niveles de cualificación y niveles de temporalidad parece coherente con la existencia de una interacción entre necesidades de formación en el puesto de trabajo y mayores niveles de estabilidad en el empleo en aquellas ramas caracterizadas por utilizar trabajadores con mayor cualificación para llevar a cabo procesos de producción más complejos. El predominio relativo de población asalariada con mayor cualificación se corresponde con sectores en los que predomina el mercado laboral primario y que tienen, por tanto, un menor grado de rotación laboral, respondiendo así a las necesidades formativas, tecnológicas y productivas descritas en los apartados teóricos.

Tales relaciones cualificación-flexibilidad se mantienen también en cada segmento cuando se analiza el Índice Relativo de Cualificación de cada

grupo productivo diferenciando entre trabajadores de M1 y M2. Los niveles de estudios de los trabajadores fijos y temporales están por encima de la media en SM1 y por debajo de la media en SM2.

No obstante, a nivel intrasectorial, cabría esperar como regla general que los niveles de cualificación relativa en cada actividad fueran algo mayores entre los trabajadores de M1 que entre los trabajadores de M2. La observación de los datos reales pone de manifiesto que el nivel de estudios entre los trabajadores de M1 es en general inferior al de los trabajadores de M2 (CUADRO IV.18).

Este es el caso de las ramas correspondientes a Energía, Química, Maquinaria y Equipo, Maquinaria y Material Eléctrico, Material Electrónico, Automóviles y Papel-Artes Gráficas. El nivel de cualificación en estos sectores claramente mayor entre los trabajadores de M2 que entre los trabajadores de M1. Otras seis ramas presentan también un nivel de cualificación similar a M1 con valores positivos.

Las diferencias en el nivel de estudios a favor del mercado laboral M2 son especialmente significativas en el segmento SM1. Los trabajadores temporales de Industria Química, Material Electrónico y Automóviles, presentan un indicador muy superior al de los trabajadores de M1. En contraste, es en los grupos de actividad del segmento SM2 donde los trabajadores de M1 y M2 mantienen mínimas o nulas diferencias en sus niveles relativos de cualificación, coincidiendo con actividades de bajo contenido tecnológico y alto nivel de rotación.

De la observación de estas diferencias entre

M1 y M2 pueden extraerse dos hipótesis preliminares. En primer lugar, el nivel de estudios alcanzando no parece garantizar una incorporación a mercados de trabajo estables, al menos en períodos iniciales, ya que tales diferencias se explican en la mayoría de casos por un mayor nivel de estudios de los jóvenes y mujeres que se incorporan al mercado respecto de los adultos ya integrados en el sistema productivo con menor nivel de estudios pero mayor experiencia en el puesto de trabajo. Este hecho sería totalmente coherente con las hipótesis sobre la situación relativa de cada trabajador en función de su capital humano en sentido más amplio.

No obstante, en segundo lugar, la difusión de la temporalidad y el mantenimiento de un amplio mercado M2 compuesto por estos trabajadores con mayor cualificación no parece justificarse en sectores con un complejo proceso productivo. En estas actividades los trabajadores con un nivel medio-alto de cualificación deberían incorporarse a M1 una vez transcurrido un período inicial ya que es en el ámbito de M1 donde mejor podrán desarrollar los conocimientos adquiridos.

Si el mantenimiento en un mercado secundario con alto nivel de rotación, compuesto por este tipo de trabajadores, se esta utilizando para desarrollar tareas habituales en la empresa, ello puede introducir fuertes distorsiones en los sistemas de renovación de trabajadores cualificados básicos para el proceso productivo.

En cambio, si esta caracterización se debe a que el nivel de estudios se está utilizando como simple criterio de selección de personal para realizar tareas que requerirían realmente un menor nivel de conocimientos, se están introduciendo elementos de distorsión en la demanda de trabajadores y en su retribución.

CUADRO IV.16
ESTRUCTURA DEL EMPLEO SEGUN GRADO DE CUALIFICACION EN
LA INDUSTRIA (4º trim.88)

	<u>Sin E.+</u>	<u>F.P.+</u>	<u>Ant.S.+</u>	
	<u>Primar</u>	<u>Medios</u>	<u>Super.</u>	<u>Total</u>
SECTOR SM1				
1. ENERGIA.....	71,2	18,8	9,9	100,0
2. MIN. MET. Y SIDEROM	74,6	21,0	4,4	100,0
4. IND. QUIMICA.....	66,9	22,2	10,8	100,0
8. MAT. ELECTRONICO...	59,6	25,2	15,2	100,0
9. AUTOMOV. Y ACC.....	73,9	20,2	5,8	100,0
10. MAT. TRANSP. NV-AÉREO.	73,8	21,1	5,1	100,0
SECTOR SMX				
5. PROD. METALICOS.....	78,5	18,1	3,4	100,0
6. MAQUIN. Y EQUIPO....	65,5	25,9	8,5	100,0
7. MAQ Y MAT. ELECTICO.	63,5	27,6	8,9	100,0
12. RESTO ALIMENTACION..	82,6	13,1	4,4	100,0
16. PAPEL Y ARTES GRAF..	66,2	24,7	9,1	100,0
17. CAUCHO Y PLASTICOS..	79,9	16,5	3,6	100,0
SECTOR SM2				
3. MIN. Y PROD. NO MET.	84,7	11,1	4,2	100,0
11. IND. ALIMENTACION...	84,7	11,8	3,5	100,0
13. IND. TEXTIL.....	87,5	10,5	2,0	100,0
14. IND CUER, CALZ. VEST	87,9	10,1	2,0	100,0
15. IND. MAD. Y CORCHO.	87,9	10,3	1,8	100,0
18. OTRAS IND. MANUF...	76,6	21,2	2,2	100,0
TOTAL IND. EXC. CONSTR.	78,3	16,5	5,1	100,0
19. CONSTRUCCION.....	88,9	8,4	2,7	100,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.17
INDICE RELATIVO DE CUALIFICACION EN SEGMENTOS
INDUSTRIALES SEGUN NIVEL DE ESTUDIOS Y GRUPO DE
A C T I V I D A D

	<u>Nivel</u> <u>Bajo</u> <u>IRB</u>	<u>Nivel</u> <u>Medio</u> <u>IRM</u>	<u>Nivel</u> <u>Alto</u> <u>IRA</u>	<u>IRC</u>
<u>Segmento SM1</u>				
1. ENERGIA.....	0,9	2,3	5,8	9,0
2. MIN. MET. Y SIDEROM.	1,0	2,5	2,6	6,1
4. IND. QUIMICA.....	0,9	2,7	6,3	9,9
8. MAT. ELECTRONICO....	0,8	3,0	8,9	12,7
9. AUTOMOV. Y ACC.....	0,9	2,4	3,4	6,8
10. MAT. TRANSP. NV-AÉREO..	0,9	2,6	3,0	6,5
<u>Segmento SMX</u>				
5. PROD. METALICOS.....	1,0	2,2	2,0	5,2
6. MAQUIN. Y EQUIPO.....	0,8	3,1	5,0	9,0
7. MAQ. Y MAT. ELÉCTRICO.	0,8	3,3	5,2	9,3
12. RESTO ALIMENTACION...	1,1	1,6	2,5	5,2
16. PAPEL Y ARTES GRAF...	0,8	3,0	5,3	9,2
17. CAUCHO Y PLAST.....	1,0	2,0	2,1	5,1
<u>Segmento SM2</u>				
3. MIN. Y PROD. NO MET..	1,1	1,3	2,5	4,9
11. IND. ALIMENTACION....	1,1	1,4	2,0	4,6
13. IND. TEXTIL.....	1,1	1,3	1,2	3,6
14. IND. CUERO, CALZ, VEST..	1,1	1,2	1,2	3,5
15. IND. MADERA Y CORCHO..	1,1	1,2	1,1	3,4
18. OTRAS IND. MANUFACT..	1,0	2,6	1,3	4,8
TOTAL IND. EXC. CONSTR.	1,0	2,0	3,0	6,0
19. CONSTRUCCION.....	1,1	1,0	1,7	3,7

(*)

IRB, IRM, IRA: Indices Relativos de Cualificación Baja, Media, Alta. Los distintos valores se obtienen del Cuadro IV.16 comparando la estructura porcentual de cada Grupo Productivo y el nivel medio del Sector Industrial. (Ver Apéndice B). Los valores de referencia son, respectivamente: 1, 2 y 3.

IRC: Indice Relativo de Cualificación (Total). El nivel medio de referencia del conjunto de la Industria es igual a 6. ($IRC = IRB*1 + IRM*2 + IRA*3$)

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.18
 INDICE RELATIVO DE CUALIFICACION SEGUN MERCADO LABORAL
 Y GRUPO DE ACTIVIDAD (Respecto a Nivel medio
 del Sector en cada Mercado)

	<u>Empleo</u> <u>Total</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M2-M1</u>
<u>Segmento SM1</u>				
1. ENERGIA.....	9,0	8,6	11,0	2,4
2. MIN.MET. Y SIDEROMET..	6,0	5,9	5,3	-0,6
4. IND. QUIMICA.....	9,9	9,3	14,9	5,5
8. MATERIAL ELECTRONICO..	12,7	11,6	21,9	10,2
9. AUTOMOV. Y ACCES.....	6,8	6,2	12,6	6,4
10.MAT.TRANSP.NV.-AÉREO..	6,5	6,7	2,7	-4,0
<u>Segmento SMX</u>				
5. PROD. METALICOS.....	5,2	5,2	4,5	-0,7
6. MAQUIN. Y EQUIPO.....	9,0	8,6	11,1	2,5
7. MAQUIN. Y MAT.ELÉCTR...	9,3	8,8	11,6	2,8
12.RESTO ALIMENTACION.....	5,2	5,1	5,5	0,4
16.PAPEL Y ARTES GRAF.....	9,2	8,7	10,9	2,1
17.CAUCHO Y PLASTICOS.....	5,1	5,5	3,6	-1,8
<u>Segmento SM2</u>				
3. MIN. Y PROD.NO METAL...	4,9	5,1	3,4	-1,8
11.IND.ALIMENTACION.....	4,6	4,5	4,8	0,3
13.INDUSTRIA TEXTIL.....	3,6	3,5	3,5	0,0
14.IND.CR,CALZ.,VEST.....	3,5	3,5	4,0	0,5
15.IND.MADERA Y CORCHO....	3,4	3,5	3,2	-0,3
18.OTR.IND.MANUFACT.....	4,8	4,5	5,8	1,4
19.CONSTRUCCION.....	3,7	4,6	2,8	-1,7
TOTAL EXCEP.CONSTR..	6,0	6,0	6,0	0,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

D) Características laborales de la Industria

La observación conjunta de todos los indicadores que se han obtenido sobre las características de los asalariados que trabajan en grupos productivos integrados en la Industria, según nivel de temporalidad, sexo, edad, peso relativo del empleo juvenil y nivel de estudios, permite completar la caracterización de los tres segmentos establecidos inicialmente (CUADRO IV.19).

Los grupos de actividad industrial de SM1, con un nivel de utilización del mercado laboral M1 por encima de la media ($ITR < 1$) presentan además otra serie de características comunes:

- * Por sexo, el nivel de utilización del mercado laboral M2 entre los asalariados, tanto hombres como mujeres, se sitúa por debajo de la media sectorial y de su respectiva media por sexo. Además, el grado de representación femenino tiende a ser inferior a su nivel medio.

- * Por edades, el nivel de temporalidad relativo está también por debajo de su respectiva media por tramos de edad, tanto entre los jóvenes como entre los adultos. En la estructura del empleo se aprecia además una mayor presencia del empleo adulto, por encima de su peso relativo en el conjunto de la industria.

- * Por nivel de estudios, los trabajadores de estos grupos de actividad presenta niveles de cualificación altos, por encima de la media sectorial.

* Los niveles de remuneración salarial, de acuerdo con los datos de la EDS, estarían situados en niveles superiores a la ganancia salarial media en el sector Industrial.

Por su parte, los grupos productivos de SM2, con un nivel de utilización del mercado laboral M2 por encima de la media del sector industrial presentan una caracterización en la utilización del trabajo coincidente entre sus grupos productivos pero opuesta a la del segmento SM2. Atendiendo a los mismos aspectos considerados, en este caso se aprecia que:

* Por sexo, los niveles de utilización de M2 corresponden a porcentajes de temporalidad por encima de los respectivos valores medios en el conjunto de la industria, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. El grado de representación de las mujeres en el empleo por grupos productivos es superior al nivel sectorial medio.

* Por edades, la temporalidad es también relativamente alta tanto en los tramos de jóvenes como en los tramos de adultos, teniendo en cuenta cuales son sus índices habituales en el conjunto de la industria. Respecto a la estructura del empleo por edades, los jóvenes presentan un porcentaje del empleo tanto en M1 y M2 como en el empleo total, por encima de su nivel habitual en el conjunto de la Industria.

* Por nivel de estudios, los trabajadores de este segmento presentan un bajo nivel de cualificación que se corresponde con el tipo de procesos de manufacturas en los que son utilizados.

* Los niveles de remuneración salarial de los trabajadores de estos segmentos se sitúan por debajo de la retribución media del sector.

Los grupos productivos integrados en SMX no cumplen de forma tan estricta una caracterización homogénea. Presentan un nivel de temporalidad que en ningún caso supera el nivel medio de la Industria y cabe hablar de un predominio de características laborales similares a los grupos productivos del segmento SM1. No obstante, se aprecian numerosas excepciones respecto a este segmento.

CUADRO IV.19
INDICADORES DE SEGMENTACION EN GRUPOS DE ACTIVIDAD INDUSTRIAL(*)
(Resumen)

	Indice Temporalid.			Peso Empl.		Cualif Salar.	
	IRT	IRTMJ	IRTAO	PRMJ	PRJV	IRCL	IRGS
<u>Segmento SM1:</u>							
1. ENERGIA.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
2. MIN. MET. YSIDEROM.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
4. IND. QUIMICA.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
8. MAT. ELECTRONICO.....	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto	Alto
9. AUTOMOV. Y ACC.....	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
10.MAT.TRANSP.NAVAL-AÉREO...	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
<u>Segmento SMX:</u>							
5. PROD. METALICOS.....	Med.	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
6. MAQUINARIA Y EQUIPO.....	Med.	Med.	Med.	Bajo	Bajo	Alto	Alto
7. MAQ. Y MAT. ELÉCTRICO....	Med.	Med.	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo
12.RESTO ALIMENTACION.....	Med.	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto
16.PAPEL Y ARTES GRAF.....	Med.	Med.	Bajo	Bajo	Alto	Alto	Alto
17.CAUCHO Y PLAST.....	Med.	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto
<u>Segmento SM2:</u>							
3. MIN. Y PROD. NO MET.....	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
11.IND. ALIMENTACION.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
13.IND.TEXTIL.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
14.IND.CUERO,CALZADO,VEST...	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
15.IND.MADERA Y CORCHO.....	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
18.OTRAS IND.MANUF.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
19.CONSTRUCCION.....	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo

(*)

IRT: Indice Relativo Temporalidad

IRTMJ:Indice Relativo Temporalidad de Mujeres.

IRTAO:Indice Relativo Temporalidad de Adultos.

PRMJ: Peso Relativo del Empleo de Mujeres.

PRJV: Peso Relativo del Empleo de Jóvenes.

IRCL: Indice Relativo de Cualificación.

IRGS: Indice Relativo de Ganancia Salarial .

Fuente: INE (EPA Y EDS) y elaboración propia.

4.4.2 Características del factor trabajo en los Servicios.

A) Segmentación laboral por sexo

La estimación del índice de Temporalidad por Sexo para el sector Servicios sitúa los niveles medios de temporalidad para hombres y mujeres asalariadas en el 0,8 y 1,3, respectivamente, es decir, en un porcentaje de temporalidad de 17,4 % y 28,7 %. Por segmentos, los grupos de actividad incluidos en SM1 presentan en todos los casos índices para ambos sexos por debajo de su respectiva media e incluso no superan en ningún caso el índice medio del sector Servicios (CUADRO IV.20).

En el Sector SMX los índices de temporalidad de los hombres no superan su respectivo nivel medio (0,8). Por su parte, las mujeres asalariadas presentan niveles de temporalidad similares a su nivel medio, salvo en el caso de Otros Transportes Terrestres con un nivel de temporalidad de 1,9 y donde su participación es minoritaria.

Por último, los grupos de actividad del Sector SM2 presentan niveles de temporalidad por encima de sus respectivos valores por sexo en la mayoría de los casos. En el caso de los hombres, tan sólo Servicios Domésticos presenta valor por debajo de 1 y de 0,8. En el resto de sectores, la temporalidad masculina se mantiene en valores próximos a la media salvo en Restaurantes-Cafeterías, Hostelería y Servicios a Empresas.

Las mujeres asalariadas presentan niveles de temporalidad por encima de su valor medio 1,3 y muy alejadas de la media sectorial. El nivel mínimo

corresponde a Servicios a Empresas con 1,5 y el máximo a Comercio al por Mayor con 2,4.

En cuanto al peso relativo del empleo femenino en los segmentos del sector Servicios, se aprecia una menor heterogeneidad que en el caso de los sectores industriales. Los niveles de empleo medios de los tres segmentos quedan por debajo de la media sectorial (37,3 %). No obstante, la subrepresentación es especialmente baja en SM1. (CUADRO IV.21)

El segmento SM1 presenta un nivel de subrepresentación de 13,8 puntos frente a un -3,0 % de desviación para SMX y un -4,6 % para SM2. Tan solo en seis de los grupos de actividad considerados, se produce una sobrerrepresentación de las mujeres asalariadas respecto del nivel medio del sector. Se trata de Educación e Investigación (SM1), Sanidad y Asistencia Social (SMX) y Restaurantes-Cafeterías, Servicios a Empresas y Servicio Doméstico (SM2).

CUADRO IV.20
SEGMENTACION POR SEXO EN SECTOR SERVICIOS IRTH IRTM *
(Peso Relativo en M2)

	<u>M2-HM</u>	<u>IRTH</u>	<u>M2-MJ</u>	<u>IRTM</u>
<u>SEGMENTO SM1</u>				
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO.....	8,7	0,4	21,1	1,0
26.COMUNICACIONES.....	8,0	0,4	18,3	0,8
27.INST.FINANC.....	3,1	0,1	15,4	0,7
30.ADMON. PUBLICA.....	10,0	0,5	16,6	0,8
31.EDUCACION E INVEST.....	10,7	0,5	14,4	0,7
<u>SEGMENTO SMX</u>				
25.OTR.TRANS.P.TERR.....	17,0	0,8	42,9	1,9
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	11,7	0,5	25,4	1,1
32.SANIDAD.....	13,7	0,6	20,3	0,9
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...	18,7	0,8	25,2	1,1
<u>SEGMENTO SM2</u>				
20.COMERCIO POR MAYOR.....	22,8	1,0	52,9	2,4
21.COMERCIO POR MENOR.....	23,8	1,1	37,0	1,7
22.RESTAU.CAFET.....	41,9	1,9	47,2	2,1
23.HOSTELERIA.....	29,5	1,3	41,3	1,9
29.SERV.EMPRESAS,ALQ.BIENES.	28,6	1,3	33,2	1,5
33.SERV. SANEAMIENTO.....	25,0	1,1	35,6	1,6
35.SERV. DOMESTICO.....	15,5	0,7	37,6	1,7
TOTAL SECTOR SERVICIOS	17,4	0,8	28,7	1,3

(*)

IRTH: Índice Relativo de Temporalidad de los Hombres.
 (Si es igual a 1, su grado de temporalidad es similar
 al nivel de contratación temporal media del sector
 industrial).

IRTM: Índice Relativo de Temporalidad de las
 Mujeres.(Idem anterior)

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.21
 PESO RELATIVO DE MUJERES ASALARIADAS EN SECTOR SERVICIOS Y
 Y PORCENTAJE DE DESVIACION RESPECTO DE PESO MEDIO SECTORIAL (4º TR 1988)

	M1	M2	Total	Desviación		
				M1	M2	Total
SEGMENTO SM1						
24.TR.FERR.MARIT,AÉREO....	11,0	25,6	12,5	-27,3	-28,8	-29,4
26.COMUNICACIONE.....	22,6	43,1	24,8	-15,7	-11,3	-17,1
27.INST.FINANC.....	14,5	49,1	16,3	-23,8	- 5,3	-25,6
30.ADM. PUBLICA.....	25,9	38,4	27,3	-12,4	-16,0	-14,6
31.EDUCAC. E INVEST.....	<u>58,6</u>	<u>66,7</u>	<u>59,7</u>	<u>+20,3</u>	<u>+12,3</u>	<u>+17,8</u>
Media SM1.....	26,5	44,6	28,1	-11,8	-9,8	-13,8
SEGMENTO SMX						
25.OTR.TRANS.P.TERR.....	4,4	14,4	6,2	-33,9	-40,0	-35,7
28.SEGUROS,AUX.FIN.....	35,1	58,2	39,0	- 3,2	+ 3,8	- 2,9
32.SANTIDAD.....	64,2	74,3	66,0	+25,4	+19,9	+24,1
34.ASIST.SOC.Y SERV.CULT..	<u>42,4</u>	<u>51,9</u>	<u>44,0</u>	<u>+ 4,1</u>	<u>- 2,5</u>	<u>+ 2,1</u>
Media SMX.....	36,5	49,7	38,9	- 1,8	- 4,7	- 3,0
SEGMENTO SM2						
20.COMERCIO POR MAYOR.....	16,5	42,9	24,4	-21,8	-11,5	-17,5
21.COMERCIO POR MENOR.....	35,0	50,3	39,5	- 3,3	- 4,1	- 2,4
22.RESTAU.CAFET.....	26,6	31,1	28,5	-11,7	-23,3	+13,4
23.HOSTELERIA.....	39,4	52,2	43,8	+ 1,1	- 2,2	+ 1,9
29.SERV.EMPR.Y ALQ.BIENES.	36,2	41,3	37,7	- 2,1	-13,1	- 4,2
33.SERV.SANEAM.....	46,2	58,8	50,0	+ 7,9	+ 5,4	+ 8,1
35.SERV.DOMESTICO.....	<u>87,9</u>	<u>96,0</u>	<u>90,8</u>	<u>+49,6</u>	<u>+41,6</u>	<u>+48,9</u>
Media SM2(*)...	33,3	46,1	37,3	+ 5,0	- 8,3	- 4,6
TOTAL SERVICIOS...	38,3	54,4	41,9	0,0	0,0	0,0
(*) Excepto Grupo Prod. 36						

(*) Excepto Grupo Prod. 36

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

B) Segmentación laboral por edades

La realización para el sector Servicios de un análisis de las formas de contratación por edades similar al de las actividades industriales permite establecer una serie de similitudes dentro de cada uno de los tres segmentos que vienen comparándose.

Los respectivos valores medios para cada tramo de edad en el conjunto del Sector Servicios ofrecen una gran disparidad respecto del valor medio igual a 1. Así, mientras los dos tramos juveniles (16-24 y 25-29) superan ampliamente ese valor medio situándose respectivamente en 2,5 y 1,4, para los tramos adultos (30-54 y 55-más) tales valores son tan sólo de 0,5 y 0,2, respectivamente (CUADRO IV.22).

En los grupos de actividad de SM1 se aprecian índices de temporalidad por debajo de su respectiva media por edades, salvo en Comunicaciones donde los niveles de temporalidad son superiores a su media en el tramo 16-24 años igual a su media en el tramo 25-29 años. No obstante, las diferencias respecto al valor medio del conjunto del Sector son muy amplias, presentándose las mayores divergencias de todo el sector entre los niveles de temporalidad de jóvenes y adultos. En los tramos juveniles los mayores niveles de temporalidad corresponden a Comunicaciones y Educación-Investigación.

En los grupos de actividad del Sector SM2, los índices de temporalidad presentan niveles iguales o superiores a sus respectivos valores medios. Tan solo en el tramo de 55 y más años dos grupos productivos se sitúan en niveles mínimos. En los tramos juveniles se alcanzan en la mayoría de casos

valores por encima de 2,5 para los jóvenes de 16-24 años y por encima de 1,5 para los jóvenes de 25-29 años.

En el principal tramo de trabajadores adultos de 30-54 años, la temporalidad no es inferior en ningún caso al nivel de temporalidad medio de esta edad en Servicios, incluso en Restaurantes-Cafeterías, Servicios de Saneamiento y Servicio Doméstico, el nivel de temporalidad supera la media del conjunto del Sector Servicios para todas las edades (valores superiores a 1). Estos altos niveles de temporalidad en el tramo adulto no se producen en ninguno de los otros segmentos. En el Sector SMX, solo dos grupos de actividad presentan un nivel de temporalidad para este tramo de edad igual o superior a su respectiva media, pero en todo caso por debajo de 1. Se trata de Otros Transportes Terrestres y Asistencia Social-Servicios Culturales. La interpretación de estos índices se recoge esquemáticamente en el CUADRO IV.23 .

CUADRO IV.22
DESVIACIONES DEL INDICE RELATIVO DE TEMPORALIDAD POR GRUPOS DE ACTIVIDAD
Y EDAD (desviación respecto a Total Servicios)

	M-2				
	JOVENES		ADULTOS		
	16-24	25-29	30-54	55-MAS	TOTAL
<u>SEGMENTO SM1</u>					
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO.....	2,4	0,6	0,2	0,1	0,5
26.COMUNICACIONES.....	3,2	1,4	0,1	0,0	0,5
27.INST.FINANC.....	2,4	0,6	0,0	0,1	0,2
30.ADMON. PUBLICA.....	2,0	0,9	0,3	0,2	0,5
31.EDUCACION E INVEST.....	2,4	1,3	0,3	0,1	0,6
<u>SEGMENTO SMX</u>					
25.OTR.TRANSP.TERR.....	2,1	1,5	0,5	0,1	0,8
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	2,3	1,1	0,3	0,0	0,8
32.SANIDAD.....	3,0	2,1	0,4	0,0	0,8
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...	2,3	1,2	0,7	0,1	1,0
<u>SEGMENTO SM2</u>					
20.COMERCIO POR MAYOR.....	2,8	1,4	0,8	0,7	1,4
21.COMERCIO POR MENOR.....	2,6	1,2	0,5	0,2	1,3
22.RESTAU.CAFET.....	2,8	2,0	1,2	0,3	2,0
23.HOSTELERIA.....	3,2	2,5	0,8	0,4	1,6
29.SERV.EMPRESAS,ALO.BIENES.	2,7	1,5	0,5	0,4	1,4
33.SERV. SANEAMIENTO.....	2,8	2,2	1,1	0,2	1,4
35.SERV. DOMESTICO.....	2,2	1,8	1,6	0,7	1,6
TOTAL SECTOR SERVICIOS	2,5	1,4	0,5	0,3	1,0

(Ver Cuadro IV.13)

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.23
INTERPRETACION DEL INDICE RELATIVO DE TEMPORALIDAD POR GRUPOS
DE ACTIVIDAD Y EDAD EN SECTOR SERVICIOS

	M-2				
	JOVENES			ADULTOS	
	16-24	25-29	30-54	55-MAS	TOTAL
<u>SEGMENTO SM1:</u>					
24.TR.FERR.MARIT.AEREO.....	TB	TB	TB	TB	TB
26.COMUNICACIONES.....	TA	TM	TB	TB	TB
27.INST.FINANC.....	TB	TB	TB	TB	TB
30.ADMON. PUBLICA.....	TB	TB	TB	TB	TB
31.EDUCACION E INVEST.....	TB	TB	TB	TB	TB
<u>SEGMENTO SMX:</u>					
25.OTR.TRANSP.TERR.....	TB	TA	TM	TB	TM
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	TB	TB	TB	TB	TM
32.SANIDAD.....	TA	TA	TB	TB	TM
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...	TB	TB	TA	TB	TM
<u>SEGMENTO SM2:</u>					
20.COMERCIO POR MAYOR.....	TA	TM	TA	TA	TA
21.COMERCIO POR MENOR.....	TA	TB	TM	TB	TA
22.RESTAU.R.CAFET.....	TA	TA	TA	TM	TA
23.HOSTELERIA.....	TA	TA	TA	TA	TA
29.SERV.EMPRESAS,ALQ.BIENES.	TA	TA	TM	TA	TA
33.SERV. SANEAMIENTO.....	TA	TA	TA	TM	TA
35.SERV. DOMESTICO.....	TB	TA	TA	TA	TA

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

La observación del peso relativo del empleo por edades de cada grupo de actividad para M1, M2 y empleo total, respecto a la estructura del empleo media del Sector Servicios en cada uno de estos ámbitos muestra diversas características comunes. El peso relativo medio del empleo juvenil en el sector Servicios es de un 34,9 % en el empleo total. En el mercado M1 esta representación se reduce al 25 % y llega al 69,5 en M2 (CUADRO IV. 24).

En los grupos de actividad de SM1, se constata un nivel de empleo adulto por encima de la media en M1 y en el empleo total, especialmente en Comunicaciones e Instituciones Financieras. En el caso de M2, el peso del empleo adulto destaca también en Administración Pública y Educación.

En los grupos de actividad de SM2 se observa una presencia de trabajadores jóvenes por encima de la media del Sector Servicios en M1, M2 y empleo total en la mayoría de grupos, especialmente en Comercio al Por Menor, Restaurantes-Cafeterías y Hostelería.

Por excepción, en algunos grupos productivos, existe una presencia adulta relativamente alta. Así, el empleo adulto es superior a su valor medio sectorial en Hostelería y dentro de M1 y en Comercio al por Mayor y Servicio Doméstico en M2. Tan sólo en Servicios de Saneamiento el empleo adulto se sitúa por encima de sus valores medios en M1, M2 y empleo total.

Por lo que se refiere a los grupos productivos incluidos en SMX, el empleo adulto es superior a su valor medio en el empleo total en las

cuatro actividades consideradas. No obstante, los jóvenes tienen un peso relativo superior al habitual para M1 y/o M2 en Seguros, Asistencia Social-Servicios Culturales y Sanidad.

Así pues, los porcentajes de desviación respecto a la estructura media del empleo en el sector Servicios en el empleo total, M1 y M2, a favor de asalariados jóvenes o adultos ponen de manifiesto el predominio del empleo adulto en el segmento SM1 y del empleo juvenil en el segmento SM2 aparece de nuevo como un elemento característico de la utilización del trabajo en el sector Servicios como ya ocurriera en el Sector Industrial.

Esta coincidencia, al margen de las importantes diferencias en el tipo de actividades realizadas en Industria y Servicios, hace pensar en la existencia de unas estrategias de utilización de la mano de obra estrechamente relacionadas con elementos de organización del sistema productivo similares en uno y otro caso y con las mayores posibilidades de contratar trabajadores jóvenes para actividades que prefieren cubrir una mayor parte de sus necesidades de trabajo mediante plantillas temporales.

CUADRO IV.24

PESO RELATIVO DE JOVENES ASALARIADOS EN SECTOR SERVICIOS
Y PORCENTAJE DE DESVIACION RESPECTO PESO MEDIO SECTORIAL(4°TR 1988)

	M1	M2	Total	Desviación		
	M1	M2	Total			
SEGMENTO SM1						
24.TR.FERR.MARIT,AÉREO....	20,3	74,2	25,6	- 4,7	+ 4,9	- 9,0
26.COMUNICACIONES.....	10,6	81,6	18,2	-14,4	+12,1	-16,7
27.INST.FINANC.....	12,4	83,7	16,1	-12,6	+14,2	-18,8
30.ADM. PUBLICA.....	19,3	60,3	24,2	- 5,7	- 9,2	-10,7
31.EDUCAC. E INVEST.....	<u>16,8</u>	<u>64,2</u>	<u>23,0</u>	<u>- 8,2</u>	<u>- 5,3</u>	<u>-11,9</u>
Media SM1.....	15,9	72,8	21,4	- 9,1	+ 3,3	-13,5
SEGMENTO SMX						
25.OTR.TRANS.P.TERR.....	20,7	60,3	28,1	- 4,3	- 9,2	- 6,8
28.SEGUROS,AUX.FIN.....	25,7	76,4	34,4	+ 0,7	+ 6,9	- 0,5
32.SANIDAD.....	14,0	72,3	24,6	-11,0	+ 2,8	-10,3
34.ASIST.SOC.Y SERV.CULT..	<u>29,9</u>	<u>62,8</u>	<u>36,6</u>	<u>+ 4,4</u>	<u>- 6,7</u>	<u>+ 1,7</u>
Media SMX.....	22,5	67,9	30,9	- 2,5	- 1,6	- 4,0
SEGMENTO SM2						
20.COMERCIO POR MAYOR.....	29,7	65,2	40,5	+ 4,7	- 4,3	+ 5,6
21.COMERCIO POR MENOR.....	40,1	83,9	52,9	+15,1	+14,4	+18,0
22.RESTAUR.CAFET.....	47,4	76,7	60,2	+22,4	+ 7,2	+25,3
23.HOSTELERIA.....	43,5	85,0	56,2	+18,5	+15,5	+21,3
23.SERV.EMPR.ALQ.BIENES...	21,7	70,7	38,8	- 3,3	+ 1,2	+ 3,9
33.SERV.SANEAM.....	19,5	55,6	39,3	- 5,5	-13,9	+ 4,4
35.SERV.DOMESTICO.....	<u>32,8</u>	<u>49,6</u>	<u>38,8</u>	<u>+ 7,8</u>	<u>-19,9</u>	<u>+ 3,9</u>
Media SM2.....	33,5	69,5	46,7	+ 8,5	0,0	+11,8
TOTAL SERVICIOS...	25,0	69,5	34,9	0,0	0,0	0,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

C) Segmentación laboral por nivel de estudios

El sector Servicios muestra una estructura de empleo por nivel de estudios con un menor predominio del peso relativo de trabajadores con bajo nivel de estudios y una presencia más equilibrada de trabajadores con estudios medios y superiores. Los asalariados sin estudios o con estudios primarios constituyen el 59,2 % del empleo total en Servicios. Por su parte los trabajadores de estudios medios y superiores representan un 19,6 % y el 21,1 %, respectivamente, del empleo sectorial.

(CUADRO IV.25)

En el sector Servicios la relación entre Índice Relativo de Temporalidad (IRT) e Índice Relativo de Cualificación (IRC) tiende a ser también inversa en las diversas ramas de producción, tal y como ocurría en el caso de la Industria (CUADRO IV.26).

Los grupos productivos integrados en SM1 presentan niveles de cualificación similares o superiores al valor medio sectorial de IRC igual a 6. Así, Transportes (excepto Otros Transportes Terrestres) y Comunicaciones presenta un valor relativo de 5,5 y 5,7 mientras que Instituciones Financieras, Administración Pública y Educación e Investigación alcanzan valores comprendidos entre 8,0 y 11,7.

En cambio, la mayoría de los grupos productivos de SM2 (Comercio Por Mayor y Por Menor, Restaurantes-Hostelería, Servicios de Saneamiento y Domésticos) son las ramas con menor nivel de cualificación entre sus trabajadores con valores entre 2,2 y 4,1. La única

excepción la constituye la rama de Servicios a Empresas y Alquiler de Bienes Muebles e Inmuebles) en que, a pesar de tener una estructura de empleo con alto nivel de cualificación, mantiene un alto nivel de flexibilidad en la utilización del factor trabajo.

Esta situación excepcional resulta coherente con las estrategias de recursos humanos en este tipo de empresas. Su actividad se basa en gran parte en altos niveles de rotación de trabajadores (normalmente jóvenes) con alta cualificación. No obstante, a diferencia de otros casos, la rotación entre empresas de estos trabajadores tiende a constituir una mejora en sus posibilidades de promoción profesional.

En el segmento SMX, predomina también un alto nivel de cualificación con valores entre 6,3 y 9,1 para las actividades de Seguros, Sanidad y Asistencia Social-Servicios Culturales.

Solo en Otros Transporte Terrestres, el nivel de cualificación relativo corresponde a valores similares a SM2.

La correspondencia entre nivel de estudios y grado de temporalidad en cada segmento se mantiene al descender a un análisis intrasectorial de las actividades de Servicios entre sus trabajadores de M1 y M2 considerados separadamente. Los asalariados fijos y temporales de los segmentos SM1 y SMX presentan un nivel de cualificación más alto que el segmento SM2 (CUADRO IV.27).

Incluso, se aprecia que los trabajadores de M2 presentan un nivel de estudios más alto en la mayoría de actividades productivas de servicios con la única excepción de Comercio al Por Mayor en que el índice IRC es superior entre los trabajadores del

mercado M1. Tales diferencias de cualificación a favor de trabajadores de M2 son especialmente importantes en los segmentos SM1 y SMx , sobre todo en Comunicaciones, Instituciones Financieras, Educación-Investigación y Sanidad. En cambio, en el segmento SM2 las diferencias son inferiores a 1 salvo en el caso de Servicios a Empresas.

CUADRO IV.25
ESTRUCTURA DEL EMPLEO SEGUN GRADO DE CUALIFICACION
EN SERVICIOS

	<u>Sin E.+</u> <u>Primar.</u>	<u>F.P.+</u> <u>Medios</u>	<u>Ant.S.+</u> <u>Super.</u>	<u>TOT.</u>
SEGMENTO SM1				
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO..	60,9	27,5	11,6	100,0
26.COMUNICACIONES.....	59,3	28,0	12,6	100,0
27.INST.FINANC.....	36,4	40,8	22,8	100,0
30.ADMON. PUBLICA.....	49,1	27,0	23,9	100,0
31.EDUCACION E INVEST...	17,7	7,6	74,7	100,0
SEGMENTO SMX				
25.OTR.TRANSP.TERR.....	84,5	12,8	2,7	100,0
28.SEGUROS,AUXIL.FIN....	44,6	36,2	19,2	100,0
32.SANIDAD.....	34,6	18,3	47,1	100,0
34.ASIST.SOCIAL.S.CULT..	55,7	22,2	22,1	100,0
SEGMENTO SM2				
20.COMERCIO POR MAYOR...	73,8	20,5	5,7	100,0
21.COMERCIO POR MENOR...	76,0	20,7	3,4	100,0
22.RESTAU.CAFET.....	88,8	9,2	2,0	100,0
23.HOSTELERIA.....	85,1	11,5	3,4	100,0
29.SERV.EMPR.ALQ.BIENES.	38,6	38,9	22,5	100,0
33.SERV. SANEAMIENTO....	90,3	7,6	2,1	100,0
35.SERV. DOMESTICO.....	94,7	4,9	0,4	100,0
TOTAL SECTOR SERVICIOS	59,2	19,6	21,1	100,0

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.26
INDICADORES RELATIVOS DE CUALIFICACION EN GRUPOS DE
ACTIVIDAD DE SERVICIOS (*)

	<u>Nivel</u> <u>Bajo</u> <u>(IRB)</u>	<u>Nivel</u> <u>Medio</u> <u>(IRM)</u>	<u>Nivel</u> <u>Alto</u> <u>(IRA)</u>	<u>IRC</u>
SEGMENTO SM1				
24.TR.FERR.MAR.AÉREO..	1,0	2,8	1,6	5,5
26.COMUNICACIONES.....	1,0	2,9	1,8	5,7
27.INST.FINANC.....	0,6	4,2	3,2	8,0
30.ADMON. PUBLICA.....	0,8	2,8	3,4	7,0
31.EDUCACION E INVEST.	0,3	0,8	10,6	11,7
SEGMENTO SMX				
25.OTR.TRANSP.TERR...	1,4	1,3	0,4	3,1
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.	0,8	3,7	2,7	7,2
32.SANIDAD.....	0,6	1,9	6,7	9,1
34.ASIST.SOC.S.CULT..	0,9	2,3	3,1	6,3
SEGMENTO SM2				
20.COMERCIO POR MAYOR..	1,2	2,1	0,8	4,1
21.COMERCIO POR MENOR..	1,3	2,1	0,5	3,9
22.RESTAU.R.CAFET.....	1,5	0,9	0,3	2,7
23.HOSTELERIA.....	1,4	1,2	0,5	3,1
29.SERV.EMPR.,ALQUIL...	0,7	4,0	3,2	7,8
33.SERV. SANEAMIENTO...	1,5	0,8	0,3	2,6
35.SERV. DOMESTICO.....	1,6	0,5	0,1	2,2
TOTAL SECTOR SERVICIOS	1,0	2,0	3,0	6,0

(*)

IRB, IRM, IRA: Indices Relativos de Cualificación Baja, Media, Alta. Los distintos valores se obtienen del Cuadro IV.25 comparando la estructura porcentual de cada Grupo Productivo y el nivel medio del Sector Servicios. (Ver Apéndice B). Los valores de referencia son, respectivamente: 1, 2 y 3.

IRC: Indice Relativo de Cualificación (Total). El nivel medio de referencia del conjunto de los Servicios es igual a 6. ($IRC = IRB \cdot 1 + IRM \cdot 2 + IRA \cdot 3$)

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.27
 INDICE RELATIVO DE CUALIFICACION SEGUN MERCADO LABORAL Y
 GRUPO DE ACTIVIDAD

	<u>TOTAL</u>	<u>M1</u>	<u>M2</u>	<u>M2-M1</u>
<u>SEGMENTO SM1</u>				
24. TR. FERR. MARIT. AÉREO.....	5,5	5,5	5,7	0,3
26. COMUNICACIONES.....	5,7	5,4	8,6	3,2
27. INST. FINANC.....	8,0	7,7	12,8	5,1
30. ADMON. PÚBLICA.....	7,0	6,8	8,2	1,4
31. EDUCACION E INVEST.....	11,7	10,9	15,2	4,4
<u>SEGMENTO SMK</u>				
25. OTR. TRANSP. TERR.....	3,1	3,0	4,0	1,0
28. SEGUROS, AUXIL. FIN.....	7,2	6,8	9,5	2,7
32. SANIDAD.....	9,1	8,4	13,1	4,6
34. ASIST. SOCIAL. SERV. CULT...	6,3	6,2	7,5	1,3
<u>SEGMENTO SM2</u>				
20. COMERCIO POR MAYOR.....	4,1	4,4	3,7	-0,7
21. COMERCIO POR MENOR.....	3,9	3,7	4,4	0,7
22. RESTAUR. CAFET.....	2,7	2,6	2,9	0,2
23. HOSTELERIA.....	3,1	2,8	3,6	0,7
29. SERV. EMPRESAS, ALQ. BIENES.	7,8	7,6	9,0	1,4
33. SERV. SANEAMIENTO.....	2,6	2,4	2,9	0,5
35. SERV. DOMESTICO.....	2,2	2,1	2,2	0,1
 TOTAL SECTOR SERVICIOS	 6,0	 6,0	 6,0	 0,0

Fuente: INE y elaboración propia.

D) Características laborales del Sector Servicios

La comparación conjunta de los indicadores de temporalidad, sexo, edad, nivel de estudios, empleo y salarios para las ramas de Servicios muestra una tendencia a una caracterización opuesta entre las ramas de Temporalidad Alta y Baja (CUADRO IV.28).

Los grupos de actividad del segmento SM1, además de un bajo nivel de temporalidad respecto del conjunto del sector ($ITR < 1$), presentan como características comunes :

* Por sexos, el nivel de utilización del mercado laboral M2 entre los asalariados, tanto hombres como mujeres, se encuentra por debajo de la media sectorial y de su respectiva media por sexo. Predominan grupos de actividad con un nivel de representación femenina inferior al habitual.

* Por edades, el nivel de utilización de M2 es relativamente bajo, respecto a su respectiva media sectorial, tanto entre los jóvenes (salvo en Comunicaciones) como entre los adultos (ITRA). Además, el peso relativo del empleo juvenil es inferior a su nivel medio en la estructura del empleo en el sector Servicios.

* Por nivel de estudios, se observa la utilización de mano de obra con nivel de estudios medio-alto, tanto en M1 como en M2.

* Los niveles de retribución salarial son altos en las tres ramas para las que se dispone de información.

Los grupos de actividad de SM2 muestran niveles de utilización del mercado laboral M2 por encima de la media sectorial (ITR >1) y, además, muestran una coincidencia en otros aspectos, en sentido opuesto a los descritos para SM1, así:

* Por sexos, el nivel de temporalidad relativo se sitúa por encima de la media sectorial y de su respectiva media por sexos, tanto entre los hombres como entre las mujeres que trabajan en las actividades incluidas en este segmento. Predominan grupos de actividad donde el peso relativo de las mujeres se sitúa por encima de su nivel medio.

* Por edades, el nivel de temporalidad relativo es superior a su respectiva media para cada edad, tanto entre los jóvenes como entre los adultos.

* Por nivel de estudios, se aprecia un bajo nivel de estudios entre los trabajadores de estas actividades de servicios tanto entre los trabajadores de M1 como de M2. El nivel de representación del empleo juvenil se sitúa por encima de su porcentaje habitual en el sector Servicios.

* Los niveles de retribución salarial, al menos en las dos ramas para las que se dispone de datos, registran un nivel de remuneración por debajo de la media.

Como ya se ha señalado, la excepción más destacable a esta caracterización corresponde a Servicios a Empresas en la que, a pesar de darse un alto nivel de temporalidad, se trata de un grupo de

actividad constituido por un empleo de alta cualificación, con un nivel de temporalidad medio para los adultos y una alta representación juvenil.

Los cuatro grupos de actividad clasificados en el segmento SMX presentan niveles de temporalidad relativa próximos a la media sectorial, aunque sus características laborales son más heterogéneas. Con carácter general podría decirse que Seguros, Sanidad y Asistencia Social-Servicios Culturales presentan características similares en la mayoría de aspectos a los grupos de actividad encuadrados en SM1. No obstante, en dos de ellos (Seguros, Asistencia Social-Servicios Culturales) se aprecia una presencia del empleo juvenil por encima de lo habitual en el sector.

Por su parte, el grupo de actividad de Otros Transportes Terrestres presenta características similares a las descritas en SM2.

CUADRO IV.28
INDICADORES DE SEGMENTACION EN GRUPOS DE ACTIVIDAD DE SERVICIOS
(Resumen)

	Indice Temporal.			Peso Rel.		Cualif Salar.	
	IRT	IRTMJ	IRTAD	PRMJ	PRJV	IRCL	IRGS
<u>SEGMENTO SM1:</u>							
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO.....	Bajo	Med.	Bajo	Bajo	Bajo	Med.	Alto
26.COMUNICACIONES.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Med.	Alto
27.INST.FINANC.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
30.ADMON. PUBLICA.....	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	-
31.EDUCACION E INVEST.....	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto	-
<u>SEGMENTO SMX:</u>							
25.OTR.TRANSF.TERR.....	Med.	Alto	Med.	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	Med.	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Alto
32.SANIDAD.....	Med.	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Alto	-
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...Med.	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Alto	-
<u>SEGMENTO SM2:</u>							
20.COMERCIO POR MAYOR.....	Alto	Alto	Alto	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
21.COMERCIO POR MENOR.....	Alto	Alto	Med.	Bajo	Alto	Bajo	Bajo
22.RESTAU.CAFET.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
23.HOSTELERIA.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo
29.SERV.EMPRESAS,ALQ.BIENES.	Alto	Alto	Med.	Bajo	Alto	Alto	-
33 SERV. SANEAMIENTO.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	-
35.SERV. DOMESTICO.....	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	-

(*)

IRT: Indice Relativo Temporalidad .

IRTMJ:Indice Relativo Temporalidad de Mujeres.

IRTAD:Indice Relativo Temporalidad de Adultos.

PRMJ: Peso Relativo del Empleo de Mujeres.

PRJV: Peso Relativo del Empleo de Jóvenes.

IRCL: Indice Relativo de Cualificación.

IRGS: Indice Relativo de Ganancia Salarial.

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

4.4.3 Expansión y consolidación de la segmentación 1988-1991

Teniendo en cuenta la información sobre las características de la utilización del trabajo en el sistema productivo obtenidos en el análisis del mercado de trabajo del Cuarto Trimestre de 1988, se ha procedido a realizar una nueva observación de la situación en el Cuarto Trimestre de 1991. Aunque el intervalo de tiempo transcurrido es relativamente corto, el rápido proceso de difusión de flexibilidad externa en España permite apreciar algunos cambios, así como confirmar la consolidación de algunas tendencias observadas ya en 1988.

La fuerte expansión de la temporalidad en el período 1988-1991 se refleja en un índice medio de crecimiento del 133,2 por ciento en el conjunto de la Industria que pasa del 20,7 % al 27,6 %. El nivel máximo corresponde a Material Electrónico con un índice igual a 223,1 , el mínimo corresponde a Maquinaria con un índice de 119,3. La fuerte diferencia en el ritmo de crecimiento de la temporalidad en grupos productivos tan divergentes en su grado de temporalidad inicial da una primera idea de lo ocurrido durante este período en el sector industrial (CUADRO IV.29).

La temporalidad crece por encima de la media en la mayoría de grupos de producción de SM1 excepto en Energía y Automóviles.

En el segmento SMX, la temporalidad crece por encima de la media en Productos Metálicos, Material Eléctrico y Papel-Artes Gráficas. En cambio, el crecimiento es inferior al ritmo medio en

Maquinaria, Resto Alimentación y Caucho-Plásticos.

Los grupos productivos de SM2 muestran por su parte un crecimiento similar o muy inferior al ritmo medio de crecimiento de la temporalidad en la Industria. La temporalidad ralentiza su crecimiento especialmente en Industria de Cuero-Calzado-Vestido, Industria de Madera y Corcho y Otras industrias Manufactureras. Para la Construcción el índice respecto de 1988 queda 10,1 puntos por debajo del índice medio.

Todo ello lleva a una reducción de las divergencias en el grado de temporalidad en las ramas de Industria, apreciable partir de la estimación del coeficiente de variación de los 18 grupos de actividad industrial (excepto Construcción) considerados en ambos años. Entre 1988 y 1991, este indicador estadístico pasa de 0,40 a 0,35.

A pesar de todo, la comparación del índice de Temporalidad Relativa (IRTS) permite comprobar que la mayor parte de los grupos de actividad mantienen las mismas posiciones relativas respecto a la temporalidad del conjunto de la Industria. Es decir, la mayoría de los grupos productivos clasificables en 1988 dentro SM1, SMX y SM2 permanecen en 1991 en el mismo segmento. Los dos grupos productivos que registran un cambio más importante son Material Electrónico y Maquinaria-Material Eléctrico que pasan de un IRTS igual a 0,7-0,9 en 1988 a un valor de 1,1 en 1991, lo que les sitúa, por tanto, en la etapa más reciente en el segmento SM2 del sistema productivo. (CUADRO IV.30)

En cualquier caso, debe destacarse el hecho de que a pesar de esta tendencia al mantenimiento de

las mismas posiciones, el aumento medio de un 33,2 % del grado temporalidad en tan solo tres años supone un cambio muy importante en la estructura empleo fijo-empleo temporal de todos los grupos productivos. Así el nivel mínimo de empleo temporal correspondiente a Minerales Metálicos y Siderometalurgia pasa del 5,5 al 9,4 %, mientras que el nivel máximo correspondiente a Vestido, Calzado pasa del 36,2 a 45,4 %. En el sector de Construcción la temporalidad alcanza el 59,7 %.

En el conjunto del Sector Servicios puede apreciarse también un avance general en la difusión de la temporalidad. La tasa media de crecimiento tomando como base el nivel de 1988 alcanza es del 34,5 % pasando de una tasa de temporalidad del 22,1 al 29,7 % al final de 1991 (CUADRO IV.31).

Los grupos de actividad de Servicios en los que se produce un mayor crecimiento respecto a la media corresponden a grupos incluidos en 1988 dentro de SM1 y SMX. El crecimiento es especialmente importante en Instituciones Financieras, Seguros, Transportes Ferroviarios-Marítimos y Aéreos y Comunicaciones. En cambio, se produce un crecimiento más lento en grupos productivos que aparecían inicialmente dentro de SM2 tales como Comercio Por Mayor , Restaurantes-Cafeterías, Hostelería y Servicio Doméstico.

Ello permite hablar también de un proceso de homogeneización en el grado de temporalidad entre grupos productivos de Servicios, que se refleja en una reducción del coeficiente de variación de los dieciséis grupos de actividad considerados que pasa de 0,48 a 0,39.

El nivel mínimo de temporalidad

(correspondiente a Instituciones Financieras) pasa de 5,4 a 9,6 % . El nivel máximo (correspondiente a Restaurantes-Cafeterías), pasa del 43,4 por ciento al 54,6 % del empleo.

Por lo que se refiere a la posición relativa que ocupa cada rama de actividad respecto a los demás, se mantiene, a pesar de los diversos ritmos de crecimiento, prácticamente la misma clasificación. Las diferencias entre los valores de IRTS tienden también a acercarse al crecer en SM1 y SMX y reducirse en SM2 (CUADRO IV.32).

Un repaso a la estructura por segmentos del empleo en el cuarto trimestre de 1991 para Industria y Servicios, en función del tipo de contratación realizada, pone de manifiesto algunos cambios importantes (CUADRO IV.33).

En primer lugar, la estructura horizontal de cada segmento según tipo de contrato muestra un crecimiento de la utilización del mercado laboral M2 en los tres segmentos considerados. En el conjunto de SM1 para Industria y Servicios, se mantiene un relativamente bajo nivel de temporalidad pero se pasa de un porcentaje del 11,0 % en 1988 al 16,8 % en 1991.

En el segmento SM2, la acentuación del predominio de M2 se refleja en el incremento de la tasa de temporalidad desde el 34,6 % de 1988 al 44,3 % de 1991. Igualmente, en el segmento SMX, se produce un incremento de la temporalidad de 7,8 puntos. Con ello, el tamaño de M2 en el conjunto de Industria y Servicios pasa de suponer una cuarta parte de los asalariados de 1988 a constituir la tercera parte de los asalariados en 1991.

Por sectores, los segmentos SM1, SMX y SM2 de Industria alcanzan en 1991 valores de 15,8, 27,1 y 48,0 %, respectivamente. La desagregación de SM2 entre grupos de actividad industrial y Construcción refleja los distintos niveles de temporalidad, en todo caso muy altos, de ambos tipos de actividad. En el segmento SM2 sin Construcción, el nivel de temporalidad pasa del 27,4 al 35,4 %. En la Construcción se pasa del 48,5 al 59,7 %, el nivel de temporalidad más alto de todo el sistema productivo (excepto sector agrario).

Tal nivel de temporalidad reafirma las particulares características de la actividad de la Construcción al tratarse de un sector en el que la utilización del mercado laboral M2 supera la utilización del empleo fijo de M1. Ello permitiría considerar, de hecho, a este sector como un cuarto segmento del sistema productivo dadas las radicales diferencias con las características incluso respecto de otras actividades incluidas en SM2 ¹⁴.

En el sector Servicios, los incrementos de la temporalidad son también importante en los tres segmentos alcanzando en 1991 valores entre el 17,1 % y el 41,2 % , lo que sitúa la temporalidad del sector en el 29,7 %

En cuanto al peso relativo que representa el empleo de cada segmento y de cada mercado laboral en el conjunto del empleo de la Industria, Servicios y empleo total, la comparación entre 1988 y 1991 refleja menos alteraciones, dado el carácter

¹⁴ Tal divergencia ha aconsejado mantener los valores del mercado laboral de la Construcción fuera de las estimaciones sobre los niveles medios representativos de las características laborales en los segmentos industriales.

estructural de este aspecto. No obstante, destaca un cierto incremento del peso relativo del empleo en SM1 y SMX, en perjuicio de SM2. Este hecho se produce tanto en el empleo total de M1 (donde SM2 pierde un 2,6 %) como de M2 (donde SM2 pierde un 3,6 %). A pesar de ello la estructura final del empleo total de M1 más M2 mantiene en 1991 los mismos pesos relativos de 1988.

Por sectores, se aprecia que en el sector industrial este cambio afecta al grupo de actividades industriales de SM2 (excluyendo la Construcción), reduciéndose su peso relativo en el empleo de M1 del 30,9 % al 28,7 % y en el empleo de M2 del 29,6 % al 26,5 %. Por el contrario, Construcción mantiene el mismo prácticamente el mismo peso relativo en M1 e incluso se incrementa en M2. El resultado conjunto en el segmento SM2 es un descenso del peso relativo que representa su empleo sobre el empleo asalariado total de la Industria en M1 y M2, lo que da lugar al correspondiente incremento del peso relativo del empleo en los segmentos SM1 y SMX, sobre todo en este último.

Igualmente, en Servicios, se produce un descenso del peso relativo de SM2 a favor de los segmentos SM1 y SMX tanto en el empleo fijo como en el empleo temporal. El peso relativo del segmento SM2-Servicios pasa del 39,2 al 36,9 % en M1 y del 65,9 al 61,2 en M2. La explicación a esta redistribución interna del empleo resulta difícil de establecer a priori.

CUADRO IV.29
EVOLUCION DE TEMPORALIDAD EN SECTOR INDUSTRIAL (4ºTR
1988-4ºTR 1991)

	<u>1988</u>	<u>1991</u>	<u>INCREM.</u>	<u>DESV.</u>
<u>SEGMENTO SM1</u>				
1. ENERGIA.....	8,9	11,1	124,8	-8,4
2. MIN. MET. Y SIDEROM.	5,5	9,4	171,0	37,8
4. IND. QUIMICA.....	13,2	19,7	149,6	16,4
8. MAT. ELECTRONICO....	13,9	31,0	223,1	89,9
9. AUTOMOV.Y ACC.....	14,4	17,5	121,6	-11,6
10.MAT.TRANSF.NV-AÉREO.	9,2	13,2	143,1	9,9
<u>SEGMENTO SMX</u>				
3. MIN.Y PROD.NO MET.	22,8	30,4	133,3	0,1
5. PROD. METALICOS.....	20,8	30,0	144,4	11,2
6. MAQUINARIA.....	19,4	23,1	119,3	-13,9
7. MAQ.Y MAT.ELÉCTRICO.	18,5	30,6	165,5	32,3
12.RESTO ALIMENTACION..	21,2	26,3	123,8	-9,4
16.PAPEL Y ART.GRAF....	17,5	25,1	143,3	10,1
17.CAUCHO Y PLAST.....	19,6	25,0	127,6	-5,6
<u>SEGMENTO SM2</u>				
11.IND.ALIMENTACION....	24,8	33,1	133,3	0,1
13.IND.TEXTIL.....	22,1	29,5	133,4	0,2
14.IND.CR.,CALZ.VESTIDO	36,2	45,4	125,5	-7,7
15.IND.MADERA Y CORCHO.	27,3	35,5	130,1	-3,1
18.OTRAS IND.MANUF.....	31,4	37,8	120,4	-12,8
TOTAL IND.XC.CONSTR..	20,7	27,6	133,2	0,0
 COEF.VARIACION.....	 0,40	 0,35	 -	 -
 19.CONSTRUCCION.....	 48,5	 59,7	 123,1	 -10,1

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.30
EVOLUCION DE INDICES RELATIVOS DE TEMPORALIDAD EN
SECTOR INDUSTRIAL EN 4ºTR 1988-4ºTR 1991

	<u>IRT88</u>	<u>IRT91</u>	<u>INCREM.</u>
<u>Sector SM1:</u>			
1. ENERGIA.....	0,4	0,4	-8,4
2. MIN. MET. Y SIDEROM.....	0,3	0,4	37,8
4. IND. QUIMICA.....	0,6	0,7	16,4
8. MAT. ELECTRONICO.....	0,7	1,1	89,9
9. AUTOMOV. Y ACC.....	0,7	0,6	-11,6
10. MAT. TRANSP. NAVAL-AÉREO...	0,4	0,5	9,9
 <u>Sector SMX:</u>			
5. PROD. METALICOS.....	1,0	1,1	11,2
6. MAQUINARIA Y EQUIPO.....	0,9	0,8	-13,9
7. MAQ. Y MAT. ELÉCTRICO....	0,9	1,1	32,3
12. RESTO ALIMENTACION.....	1,0	1,0	-9,4
16. PAPEL Y ARTES GRAF.....	0,8	0,9	10,1
17. CAUCHO Y PLAST.....	0,9	0,9	-5,6
 <u>Sector SM2:</u>			
3. MIN. Y PROD. NO MET.....	1,1	1,1	0,1
11. IND. ALIMENTACION.....	1,2	1,2	0,1
13. IND. TEXTIL.....	1,1	1,1	0,2
14. IND. CUERO, CALZADO, VEST...	1,7	1,6	-7,7
15. IND. MADERA Y CORCHO.....	1,3	1,3	-3,1
18. OTRAS IND. MANUF.....	1,5	1,4	-12,8
19. CONSTRUCCION.....	2,3	2,2	-10,1

Fuente: EPA y elaboración propia.

CUADRO IV.31
EVOLUCION DE TEMPORALIDAD EN SECTOR SERVICIOS (4º TR
1988-4º TR 1991

	1988	1991	INCREM.	DESV
<u>INCREM.SEGMENTO SM1</u>				
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO.....	10,3	17,4	169,0	34,5
26.COMUNICACIONES.....	10,5	16,6	157,8	23,3
27.INST.FINANC.....	5,1	9,4	184,4	49,9
30.ADMON. PUBLICA.....	11,8	17,6	149,5	15,0
31.EDUCACION E INVEST.....	12,9	19,4	150,5	16,0
<u>SEGMENTO SMX</u>				
25.OTR.TRANSP.TERR.....	18,6	28,9	155,6	21,1
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	17,0	30,8	181,4	46,9
32.SANIDAD.....	18,1	23,6	130,3	-4,2
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...	21,6	31,5	145,8	11,3
<u>SEGMENTO SM2</u>				
20.COMERCIO POR MAYOR.....	30,1	37,5	124,7	-9,8
21.COMERCIO POR MENOR.....	29,0	39,8	137,1	2,6
22.RESTAU.R.CAFET.....	43,4	54,6	125,8	-8,7
23.HOSTELERIA.....	34,7	40,6	116,9	-17,6
29.SERV.EMPRESAS,ALQ.BIENES.	30,3	40,8	134,6	0,1
33.SERV. SANEAMIENTO.....	30,3	41,1	135,5	1,0
35.SERV. DOMESTICO.....	35,6	40,6	114,0	-20,3
TOTAL SECTOR SERVICIOS	22,1	29,7	134,5	0,0
 COEF. VARIACION.....	 0,48	 0,39	 -	 -

Fuente: INE (EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.32
EVOLUCION DE INDICES RELATIVOS DE TEMPORALIDAD EN
SECTOR SERVICIOS (4ºTR 1988-4ºTR 1991)

	<u>IRT88</u>	<u>IRT91</u>	<u>INCREM.</u>
<u>SEGMENTO SM1</u>			
24.TR.FERR.MARIT.AÉREO.....	0,5	0,6	34,5
26.COMUNICACIONES.....	0,5	0,6	23,3
27.INST.FINANC.....	0,2	0,3	49,9
30.ADMON. PUBLICA.....	0,5	0,6	15,0
31.EDUCACION E INVEST.....	0,6	0,7	16,0
<u>SEGMENTO SMX:</u>			
25.OTR.TRANSP.TERR.....	0,8	1,0	21,1
28.SEGUROS,AUXIL.FIN.....	0,8	1,0	46,9
32.SANIDAD.....	0,8	0,8	-4,2
34.ASIST.SOCIAL.SERV.CULT...	1,0	1,1	11,3
<u>SEGMENTO SM2:</u>			
20.COMERCIO POR MAYOR.....	1,4	1,3	-9,8
21.COMERCIO POR MENOR.....	1,3	1,3	2,6
22.RESTAU.R.CAFET.....	2,0	1,8	-8,7
23.HOSTELERIA.....	1,6	1,4	-17,6
29.SERV.EMPRESAS,ALQ.BIENES.	1,4	1,4	0,1
33.SERV. SANEAMIENTO.....	1,4	1,4	1,0
35.SERV. DOMESTICO.....	1,6	1,4	-20,5
TOTAL SECTOR SERVICIOS	1,0	1,0	0,0

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

CUADRO IV.33
SEGMENTACION DEL SISTEMA PRODUCTIVO ESPAÑOL EN INDUSTRIA Y
SERVICIOS SEGUN FORMAS DE CONTRATACION LABORAL. (COMPARACION
1988-1991)

Porcentajes Horizontales:

Segmento:	Tipo de contratación:					
	INDUSTRIA		SERVICIOS		TOTAL	
	M2-88	M2-91	M2-88	M2-91	M2-88	M2-91
* SM1	10,9	15,8	11,0	17,1	11,0	16,8
* SMX	19,8	27,1	19,0	27,3	19,4	27,2
* SM2 (*)	37,3	48,0	32,3	41,2	34,6	44,3
TOTAL	20,7	27,6	22,1	29,7	24,6	32,6
Desagregación SM2						
* SM2-SIN	27,4	35,4				
* CONSTR.	48,5	59,7				

Porcentajes Verticales

	INDUSTRIA				SERVICIOS			
	M1-88	M1-91	M2-88	M2-91	M1-88	M1-91	M2-88	M2-91
* SMX	22,8	23,5	7,1	7,5	41,6	43,1	18,2	21,0
* SM2	26,9	28,5	16,9	17,9	19,2	20,1	15,9	17,8
TOTAL	50,3	47,9	76,0	74,6	39,2	36,9	65,9	61,2
Desagregación SM2								
* SM2-SIN	30,9	28,7	29,6	26,5				
* CONSTR	19,4	19,2	46,4	48,1				
* SM2-TOT	50,3	47,9	76,0	74,6				
TOTAL								
	M1-88	M1-91	M2-88	M2-91	T-88	T-91		
* SM1	34,4	36,1	13,1	15,1	29,3	29,3		
* SMX	22,2	23,1	16,3	17,8	21,3	21,3		
* SM2	43,4	40,8	70,6	67,0	49,4	49,4		
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		

Fuente: INE(EPA) y elaboración propia.

4.5 Condicionantes microeconómicos y estructurales del desempleo y la contratación temporal

4.5.1 Estimación de probabilidades en función de sexo, edad y nivel de estudios: análisis global

La estimación de la probabilidad de encontrarse o no en situación de desempleo se ha realizado considerando un modelo de probabilidad en función de las variables SEXO, EDAD y ESTUDIOS. El individuo de referencia es un hombre de 30-54 años con estudios medios (Bachiller Superior). Tanto este individuo de referencia como la mayoría del resto de categorías consideradas en cada variable ofrecen un nivel de significación adecuada (medido a través del estadístico-t), a excepción de los individuos con estudios superiores en el mercado de trabajo español. (CUADRO IV.34)

De los resultados obtenidos se obtiene un bajo nivel de probabilidad de ser parado en el caso de los trabajadores adultos con estudios medios. La probabilidad es mayor si se trata de mujeres activas con similares características. Respecto al resto de variables, las mayores diferencias de probabilidad se deben a la consideración de distintos tramo de edad.

La máxima divergencia y, por tanto, la máxima probabilidad de encontrarse en situación de desempleo corresponde a las personas activas comprendidas entre 16-24 años, seguida de la probabilidad correspondiente a los activos de 25-29 años, aunque en este caso las diferencias respecto al individuo de referencia se reducen a la mitad.

La probabilidad de estar parado es mínima, por debajo de la del individuo de referencia, en el caso de las personas activas de 55 y más años. No obstante,

en este caso, es necesario tener en cuenta que en la práctica viene observándose que una parte importante de este colectivo abandona la población activa (ocupada o parada) cuando por alguna circunstancia se produce una pérdida del puesto de trabajo ocupado anteriormente.

Por lo que se refiere a la variable ESTUDIOS, las diferencias de probabilidad obtenidas son menos importantes cuantitativamente, situándose por encima del individuo de referencia en el caso de la población activa Sin Estudios, Estudios Primarios y Formación Profesional y ligeramente por debajo o a un nivel similar en el caso de la población activa con Estudios Anterior al Superior y Superiores.

Tales resultados parecen poner de manifiesto que el factor más importante entre los considerados en este modelo de probabilidad es la edad de la población activa. Esta variable puede ser interpretada por la demanda de trabajo como una variable asociada a comportamientos sociológicos y grado de experiencia de cara a posibles contrataciones. Además es necesario tener en cuenta que la mayor probabilidad de estar desempleado en el caso de los jóvenes puede estar distorsionada por la existencia de un mayor grado de rotación entre la población activa de esta edad.

En cambio, resulta significativo el hecho de que las diferencias de probabilidad derivadas del nivel de estudios aparecen como un elemento menos decisivo sobre la posibilidad de estar desempleado. Adicionalmente y como ya se observara en el análisis estructural realizado anteriormente se aprecian escasas diferencias internas entre personas activas con un bajo o alto nivel de estudios. Este hecho resulta contradictorio con el importante papel

otorgado habitualmente al nivel de estudios obtenido en el sistema educativo.

CUADRO IV.34
PROBABILIDAD DE ESTAR PARADO EN FUNCION DE SEXO,
EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS(4º TRIM. 1988)

	<u>Coefic.</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Constante	-2,23	-54,34	9,73	-
SEXO				
* Mujer	0,71	32,49	18,05	8,32
EDAD				
* 16-24	1,43	54,13	31,03	21,30
* 25-29	0,88	28,54	20,61	10,88
* 55-Más	-0,22	-4,94	7,96	-1,77
ESTUDIOS				
* Sin estudios	0,81	15,95	19,48	9,76
* Primarios	0,22	5,64	11,82	2,09
* F.P.	0,13	2,52	10,89	1,16
* Ant. a Sup.	-0,28	-4,75	7,56	-2,17
* Superiores	0,00	-0,03	9,71	-0,02

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS

Variable dependiente: Parado (1), Ocupado asalariado (0).

Tamaño muestral: 53.142

Chi-Cuadrado: 53.115,5

Fuente: Elaboración propia.

Estimación por sexo y nivel de capital humano

Con el fin de obtener una estimación que recoja de la forma más sintética posible del efecto de las variables microeconómicas relacionadas con las características de los trabajadores se ha considerado oportuno establecer una variable categórica denominada Capital Humano (CAPHUM) que combina simultáneamente cuatro tramos de edad (16-24, 25-29, 30-54 y 55 y más) y tres niveles de estudio (Bajo, Medio y Alto). El resultado es una variable compuesta de 12 categorías o colectivos. Para cada tramo de edad se consideran tres colectivos según cual sea su nivel de estudios. De esta forma es posible apreciar conjuntamente el efecto tanto el nivel de cualificación obtenido en el sistema educativo (ESTUDIOS) como el nivel de experiencia y las características socio-laborales asociadas a cada tramo de edad (EDAD).

La limitación de esta variable, respecto a la posibilidad de establecer una variable que reflejará de forma exacta el nivel de capital humano, se encuentra en la imposibilidad de conocer el tiempo medio que los trabajadores de cada tramo de edad llevan en el mercado laboral. En cualquier caso, resulta razonable considerar que, cuanto mayor sea la edad de los trabajadores, mayores son las posibilidades de que haya adquirido algún tipo de experiencia en un puesto de trabajo o, al menos, un mayor conocimiento del mercado laboral. Por ello, con los datos estadísticos disponibles y teniendo en cuenta las posibilidades de análisis de la metodología utilizada, puede considerarse, a pesar de todo, como una variable próxima del nivel de capital humano que

puede tener un trabajador de acuerdo con sus características.

La estimación realizada, toma igualmente como individuo de referencia un hombre perteneciente a la población activa (parado o asalariado) de 30-54 años con estudios medios (Nivel 8 de CAPHUM). Tanto la variable SEXO como la variable CAPHUM resultan claramente significativas, de acuerdo con los valores del estadístico-t, en todos los casos, sin excepción.

Por lo que se refiere a la variable SEXO, la probabilidad de pertenecer al colectivo de parados aumenta de forma similar al considerado en el modelo anterior en el caso de la población activa femenina. (CUADRO IV.35).

La probabilidad de ser parado solo se reduce de forma significativa en las categorías de CAPHUM de los trabajadores adultos. El incremento de probabilidad es mayor al considerar la variable CAPHUM (edad-estudios). Así, respecto a un adulto con estudios medios, la probabilidad de estar parado es muy alta para los activos entre 16-24 años con una escasa relevancia en lo que se refiere al nivel de estudios que hayan adquirido tal y como se comentó anteriormente. Esta probabilidad se reduce a la mitad para los activos de 25-29 años, correspondiendo las mayores posibilidades de empleo a aquellos que poseen estudios medios.

No obstante, entre los adultos, la probabilidad de estar parado solamente se sitúa por encima del individuo de referencia entre aquellos que tienen un bajo nivel de estudios tanto si tienen 30-54 años como si pertenecen al tramo de 55 y más, circunstancia que no fue posible observar con el modelo de probabilidad

anterior.

La probabilidad queda por debajo para el resto de adultos con nivel de estudios medio o alto, correspondiendo el porcentaje más bajo a la categoría más alta de CAPHUM, los activos de 55 y más años con estudios superiores, que realmente representan un colectivo poco significativo en el conjunto del mercado laboral.

CUADRO IV.35
PROBABILIDAD DE ESTAR PARADO EN FUNCION DE SEXO Y
CAPITAL HUMANO(4º Trim. 1988)

	<u>Coef.</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Constante	-2,29	-40,61	9,16	-
SEXO				
* Mujer	0,70	31,87	16,89	7,73
CAPHUM				
* 16-24 Nv.Bajo	1,66	27,70	34,56	25,40
* 16-24 Nv.Med.	1,68	25,62	35,06	25,90
* 16-24 Nv.Alto	1,91	19,84	40,61	31,45
* 25-29 Nv.Bajo	1,14	17,74	23,97	14,82
* 25-29 Nv.Med.	0,94	12,50	20,47	11,31
* 25-29 Nv.Alto	1,11	14,12	23,34	14,18
* 30-54 Nv.Bajo	0,49	8,28	14,13	4,98
* 30-54 Nv.Alto	-0,60	- 7,09	5,26	-3,89
* 55-Más Nv.Bajo	0,39	5,56	12,91	3,75
* 55-Más Nv.Med.	-0,80	- 2,95	4,33	-4,83
* 55-Más Nv.Alto	-1,30	- 5,42	2,68	-6,48

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS

Variable dependiente: Parado (1), Ocupado asalariado (0).

Tamaño muestral: 53.142

Chi-Cuadrado: 53.061,2

Fuente: Elaboración propia.

Las principales características individuales consideradas para establecer la probabilidad de tener o no un contrato temporal entre los trabajadores asalariados en el mercado de trabajo español han sido inicialmente también SEXO, EDAD y ESTUDIOS.

Tanto el individuo de referencia (hombre de 30-54 años con Estudios Medios) como la mayoría de las categorías consideradas en las variables independientes resultan suficientemente significativas, a excepción de los niveles de estudios Anterior al Superior y Superiores. (CUADRO IV.36)

La diferencia de probabilidad, respecto al individuo de referencia, debidas a la variable SEXO resulta poco importante. La variable EDAD registra las mayores divergencias de probabilidad respecto al individuo de referencia. La probabilidad de tener un contrato temporal es especialmente alta en el caso de los asalariados de 16-24 años, lo que se corresponde también con la máxima probabilidad de encontrarse en situaciones de desempleo que fue obtenida para el mismo período temporal. La posibilidad de tener una situación laboral inestable se reduce de forma significativa en el siguiente tramo de edad de 25-29 años y queda por debajo del individuo de referencia en el caso de los asalariados adultos de 55 y más años.

La variable ESTUDIOS solo ofrece una fuerte diferencia de probabilidad en el caso de asalariados Sin Estudios. No obstante, la probabilidad de los trabajadores con un nivel de estudios Primarios o de Formación Profesional se mantiene aún a una cierta distancia del individuo de referencia. En cambio, las diferencias resultan ser mínimas entre un trabajador con estudios medios y un trabajador con nivel de

estudios Anterior al Superior.

De nuevo, en este caso, se aprecia la importancia de la variable EDAD en la determinación del nivel de probabilidad de tener una mejor o peor situación laboral en el mercado de trabajo predominando sobre el resto de factores. En todo caso, parece conveniente establecer también una estimación conjunta de las dos variables relacionadas con la experiencia y cualificación de los trabajadores.

CUADRO IV.36
PROBABILIDAD DE SER ASALARIADO TEMPORAL EN FUNCION DE
SEXO, EDAD Y NIVEL DE ESTUDIOS (4ºTRIM.1988)

	<u>Coef.</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Constante	-2,42	-48,52	8,16	-
SEXO				
* Mujer	0,13	4,94	9,22	1,06
EDAD				
* 16-24	2,16	68,07	43,63	35,47
* 25-29	1,15	33,41	21,90	13,74
* 55-Más	-0,71	-13,90	4,17	-3,99
ESTUDIOS				
* Sin estudios	1,77	29,43	34,24	26,09
* Primarios	0,73	15,07	15,52	7,36
* F.P.	0,47	7,66	12,44	4,28
* Ant. a Sup.	0,03	0,42	8,39	0,23
* Superiores	0,14	1,82	9,28	1,12

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS

Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato temporal

(1), Ocupado asalariado con contrato indefinido(0),

Tamaño muestral: 40.513

Chi-Cuadrado: 39.716,2

Fuente: Elaboración propia.

La estrecha relación entre las características EDAD y ESTUDIOS constituye un elemento fundamental a considerar por la demanda de trabajo sea cual sea el sexo de los trabajadores. La variable Capital Humano (CAPHUM), permitiría sintetizar como en el caso de los parados el componente edad (experiencia) y nivel de estudios (formación general).

Tomando como referencia el principal colectivo de asalariados (hombres adultos de 30-54 años con estudios medios), cuya probabilidad estimada sería muy baja, puede establecerse de forma más adecuada la influencia de estas variables. (CUADRO IV.37)

La diferencia de probabilidad derivada de la variable SEXO es positiva aunque tiene un reducido valor absoluto. Teniendo en cuenta que la referencia es un individuo adulto, las posibilidades de ser un trabajador temporal no parecen verse alteradas excesivamente por esta variable.

Por su parte, la estimación de la probabilidad en función de la variable CAPHUM señala la existencia de una gran heterogeneidad en el mercado laboral. La probabilidad más alta de ser un asalariado temporal corresponde a la categoría más baja de esta variable, asalariados de 16-24 años con bajo nivel de estudios. La probabilidad más baja corresponde a la categoría de CAPHUM más alta, asalariados de 55 y más años con nivel de estudios alto. Entre ambas categorías se observa una tendencia al descenso de la probabilidad estimada de ser temporal, aunque son necesarias algunas matizaciones.

No obstante, en el caso de los jóvenes, los cambios en la diferencia de probabilidad solo son significativos cuando se cambia de tramo de edad, el nivel de estudios para trabajadores de la misma edad parecen tener una menor influencia. Incluso, la correspondencia entre nivel de estudios y probabilidad de ser temporal resulta contradictoria ya que en lugar de producirse una relación inversa entre ambos aspectos, tanto en el tramo 16-24 como 25-29 años, la probabilidad más baja corresponde a los jóvenes de estudios medios. En cambio, las probabilidades correspondientes a asalariados con estudios bajos o superiores resultan ser muy similares.

La mayor reducción en la diferencia de probabilidad se produce al pasar a tramos de edad adulta. Las únicas categorías que mantienen una probabilidad por encima del individuo de referencia, corresponden a asalariados adultos con un bajo nivel de estudios. A pesar de todo, la edad sigue siendo la característica más importante, ya que la diferencia de probabilidad entre los adultos es muy inferior a cualquiera de las categorías de jóvenes, incluso aunque tengan un elevado nivel de estudios.

De acuerdo con el valor del estadístico-t, tanto la variable SEXO como la variable CAPHUM resultan significativas en la mayoría de categorías, a excepción de aquellas correspondientes a asalariados adultos de 30-54 años con niveles de estudios superiores y a los de mayor edad con estudios medios.

A la hora de interpretar estas estimaciones sería necesario tener en cuenta adicionalmente que aunque tales diferencias resultan bastante coherentes con la realidad, puede existir una cierta distorsión

de las diferencias en función de la edad (que en todo caso no alterarían la escala de probabilidades), debido a que el cambio institucional en el que se produce la expansión de las modalidades de contratación flexible se había producido tan solo tres años antes. Tal expansión habría comenzado influyendo sobre todo a las nuevas contrataciones realizadas desde entonces y por tanto a los más jóvenes. La difusión de la flexibilidad entre los adultos, en su mayoría con contratos de duración indefinida hasta ese momento, han comenzado a verse afectados a un ritmo más lento, unido a procesos de ajuste de empleo.

CUADRO IV.37
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN FUNCION DE SEXO Y
CAPITAL HUMANO(4º Trim. 1988)

	<u>Coef.</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Constante	-2,73	-35,27	6,14	-
SEXO				
* Mujer	0,16	5,82	7,16	1,02
CAPHUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,04	36,98	57,76	51,61
* 16-24 Nv.Med.	2,90	32,45	54,27	48,13
* 16-24 Nv.Alto	2,96	21,52	55,90	49,76
* 25-29 Nv.Bajo	1,96	22,87	31,72	25,58
* 25-29 Nv.Med.	1,71	17,82	26,52	20,38
* 25-29 Nv.Alto	2,01	20,06	32,85	26,71
* 30-54 Nv.Bajo	1,15	14,40	17,13	10,99
* 30-54 Nv.Alto	-0,18	-1,72	5,17	-0,98
* 55-Más Nv.Bajo	0,39	4,07	8,85	2,71
* 55-Más Nv.Med.	-0,69	-1,97	3,19	-2,95
* 55-Más Nv.Alto	-1,80	-4,34	1,07	-5,07

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS

Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato temporal

(1) Ocupado asalariado con contrato indefinido(0) .

Tamaño muestral:37.808

Chi-Cuadrado: 35.374,6

Fuente: Elaboración propia.

Con el fin de analizar tal evolución y completar la información obtenida en el 4 trimestre de 1988, se ha vuelto a realizar un modelo de estimación de probabilidad similar para el mismo trimestre del año 1991. Aunque se trata de un período temporal muy corto, la rápida difusión de la flexibilidad laboral externa en el mercado de trabajo español se manifiesta ya en un aumento del valor absoluto tanto en la probabilidad de ser temporal tanto para el mismo individuo de referencia como para todas las categorías consideradas en las variables SEXO y CAPHUM. (CUADRO IV.38)

Entre categorías, se observa también una ampliación de las divergencias de probabilidad tanto por razón de sexo como por razón de edad y estudios manteniéndose las posiciones relativas observadas en el período anterior respecto al individuo de referencia y entre categorías.

En este caso, es necesario destacar que durante este intervalo de tiempo el mercado de trabajo español experimenta un fuerte impulso en la creación de empleo, sobre todo entre los jóvenes, fundamentalmente a través de contrataciones de duración temporal.

CUADRO IV.38
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN FUNCIÓN DE SEXO Y
CAPITAL HUMANO(4º Trim. 1991)

	<u>Coef.</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Constante	-2,15	-42,41	10,43	-
SEXO				
* Mujer	0,30	11,88	13,60	3,17
CAPHUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,12	52,23	72,58	62,15
* 16-24 Nv.Med.	2,87	41,67	67,19	56,76
* 16-24 Nv.Alto	2,74	22,28	64,43	54,00
* 25-29 Nv.Bajo	2,05	33,14	47,45	37,02
* 25-29 Nv.Med.	1,60	23,38	36,62	26,19
* 25-29 Nv.Alto	1,83	24,05	42,00	31,57
* 30-54 Nv.Bajo	0,96	17,96	23,34	12,91
* 30-54 Nv.Alto	-0,18	-2,54	8,86	-1,57
* 55-M. Nv.Bajo	0,29	4,20	13,48	3,04
* 55-M. Nv.Med.	-1,22	-3,56	3,33	-7,10
* 55-M. Nv.Alto	-2,09	-6,18	1,42	-9,02

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS

Variable dependiente: Parado (1), Ocupado asalariado (0) .

Tamaño muestral: 40.994

Chi-Cuadrado: 42.223,2

Fuente: Elaboración propia.

4.5.2 Estimación de probabilidades en función de sexo y capital humano: análisis por segmentos

El análisis estructural que acaba de realizarse ha puesto de manifiesto la existencia de distintos segmentos productivos en los que tienden a predominar distintos colectivos de trabajadores. Sin embargo, el gran volumen de información que ha sido necesario utilizar y combinar para llevar a cabo este análisis puede haber dificultado la obtención de hipótesis concretas.

La homogeneidad o heterogeneidad del tipo de trabajadores utilizados para cubrir puestos de trabajo de carácter temporal en cada segmento productivo resulta difícil de establecer si no se cuenta con criterios de identificación individualizada de los asalariados. Por ello, como forma adicional y sintética de contrastar la existencia de una segmentación estructural de trabajadores con características microeconómicas similares se ha procedido a realizar un análisis específico mediante un modelo lineal de probabilidad aplicado a los datos de 1988 y 1991.

En este modelo se han considerado los mismas variables independientes utilizadas para analizar la probabilidad de tener contrato temporal en el conjunto de la economía. Se trata de estimar la probabilidad de tener un contrato temporal en función del sexo, la edad y el nivel de estudios. El análisis global de la economía en estos aspectos puso de manifiesto la conveniencia de utilizar una variable sintética que recogiera conjuntamente la edad y nivel de estudios de cada individuo para establecer, con cierto grado de

aproximación, su nivel de capital humano. Por ello, en este caso se ha construido el modelo de estimación de probabilidad partiendo directamente de las variables SEXO (compuesta por dos categorías) y CAPHUM (compuesta por 12 categorías).

En esta etapa final del análisis, se ha utilizado también la variable correspondiente a la actividad económica con el fin de identificar mejor cada uno de los individuos de la muestra EPA. Se trata de determinar los diversos colectivos de trabajadores asalariados (con contrato fijo o temporal) que tienen características microeconómicas similares pero pertenecen a segmentos productivos distintos.

La determinación de los distintos segmentos SM1, SMX y SM2 para Industria y/o Servicios, se ha basado en la clasificación estructural realizada en el análisis por ramas de actividad y grupos productivos que se llevó a cabo anteriormente en función de diversos indicadores laborales y salariales. Cada uno de estos segmentos contará con una estimación de probabilidad distinta.

Como consecuencia de este planeamiento, se consideran fundamentalmente nueve grupos de estimación de probabilidad: tres para el conjunto del sistema productivo (excepto sector agrario), tres para Industria y tres para Servicios. Además en el caso del segmento SM2-Industria se ha considerado conveniente establecer una desagregación de la estimación de probabilidad correspondiente a SM2-Industria (excepto Construcción) y SM2-Construcción, dadas las importantes diferencias que determinan la probabilidad media de este segmento. El análisis se completa con una comparación temporal.

El individuo de referencia considerado es, en todos los casos, un hombre asalariado entre 30-54 años con estudios medios (categoría 8 de la variable CAPHUM). La elección de este individuo de referencia se encuentra plenamente justificado no solo por los valores suficientemente significativos que presenta en todos los casos considerados el correspondiente indicador estadístico (t-Student), sino también porque constituye claramente el tipo de trabajador que presenta, en general, una mejor situación relativa y unas mejores condiciones de empleo y salario en el mercado de trabajo español.

La estimación de probabilidad de los distintos segmentos, tomando como referencia el caso de los trabajadores adultos, debe poner de manifiesto la existencia de una homogeneidad o heterogeneidad en la posibilidad que tienen trabajadores con características microeconómicas similares de conseguir un empleo temporal o fijo en el mercado de trabajo.

Como consecuencia de todo lo dicho las estimaciones que se ha considerado necesario llevar a cabo son las siguientes:¹⁵

A) Comparación de la probabilidad de ser temporal en 1988 en SM1/SMX/SM2 en grupos de actividad de Industria y Servicios.

B) Comparación de la probabilidad de ser temporal en 1988 en SM1/SMX/SM2 en grupos de actividad industrial (incluido Construcción) y dentro de SM2 en Industria y Construcción por separado.

¹⁵ Los datos correspondientes a tamaño muestral, coeficientes, t-student y Chi-Cuadrado de cada uno de los modelos Logit realizados se recogen en los cuadros del Apéndice C.

C) Comparación de la probabilidad de ser temporal en 1988 SM1/SMX/SM2 en grupos de actividad de Servicios.

D) Comparación de las probabilidad de ser temporal en SM1/SMX/SM2 en Industria y Servicios en 1988 y 1991.

A) Probabilidad de ser temporal en Industria y Servicios en 1988:

La probabilidad estimada de ser asalariado temporal para el individuo de referencia (trabajador adulto), con un coeficiente significativo, es relativamente baja en los tres segmentos, tal y como cabía esperar de su posición privilegiada en el mercado laboral (CUADRO IV.39 y APENDICE D.1).

El resto de categorías consideradas para las variables SEXO y CAPHUM, presentan también un estadístico T significativo en la mayoría de casos salvo los correspondientes a los asalariados de 30-54 años con estudios superiores y de 55 y más años de los tres niveles de estudios considerados. Este aspecto parece coherente con las características predominantes en el mercado laboral español con un nivel de cualificación medio-bajo y con una escasa presencia del colectivo de trabajadores de 55 y más años con tendencia incluso a su reducción debido a procesos de sustitución por trabajadores de menor edad.

La diferencia de probabilidad de ser temporal entre el individuo de referencia y las mujeres asalariadas resulta muy reducida dentro de cada segmento, a diferencia de lo que ocurre entre las categorías de la variable CAPHUM. En este caso, la escala de probabilidades de ser temporal presenta fuertes divergencias que tienden reducirse conforme se acerca la categoría considerada a la del individuo de referencia, pasando a ser inferior a la de este en el caso de las categorías 9 a 12.

Como regla general, dentro de los tres segmentos, se aprecia una diferencia de probabilidad

muy alta entre los tramos de edad juvenil, sobre todo en el caso de los jóvenes entre 16-24 años. Entre los tramos de adultos, a pesar de la baja probabilidad de ser temporal que suelen registrar, dicha probabilidad alcanza valores importantes dentro del segmento SM2 en el caso de asalariados adultos de 30-54 años o de 55 y más años que tienen un bajo nivel de estudios, mientras que el resto de adultos se mantiene en valores mucho más reducidos.

Por tanto, el análisis de las diferencias de probabilidad respecto al individuo de referencia, dentro de cada segmento productivo, tiende a confirmar la existencia de una menor posibilidad de ser temporal cuanto mayor es la edad y el nivel de estudios. Es decir, tal y como cabría esperar de una aplicación de la teoría del capital humano al campo empírico, la escala decreciente de probabilidades se acerca progresivamente a la probabilidad estimada del individuo de referencia conforme se incrementa la edad y el nivel de estudios y pasa a ser menor entre los trabajadores de 55 y más años.

No obstante, en el caso de esta estimación global de Industria y Servicios, se aprecia una cierta distorsión de esta escala en el caso de los trabajadores de estudios medios de los tres primeros tramos de edad. Por circunstancias que resultan difícil de establecer a este nivel de análisis, tanto los trabajadores con estudios inferiores como con estudios más altos presentan una menor probabilidad de ser trabajadores estables.

En cuanto a la comparación entre segmentos productivos, el individuo de referencia presenta importantes divergencias de probabilidad entre segmentos para esta misma categoría individual, siendo

sucesivamente más alta conforme se pasa de SM1 a SMX (2,3 veces superior) y SM2 (4,3 veces superior). Para la variable SEXO, la probabilidad de ser temporal es mayor en el caso de las mujeres en los tres segmentos, manteniéndose el mismo orden de menor a mayor probabilidad entre ellos, 1,9 veces superior en el caso de SMX y 3 veces superior en el caso de SM2.

Para la variable CAPHUM, las probabilidades estimadas son también progresivamente mayores al pasar de SM1 a SMX y SM2. Si se toma como referencia los valores de la probabilidad de cada categoría en SM1 y se comparan con las probabilidades de los otros dos segmentos se aprecia claramente esta circunstancia.

No obstante, mientras que el factor de multiplicación respecto a la probabilidad de SM1 resulta estar entre 1 y 2,4 en el caso de los tramos juveniles, en los tramos adultos, salvo en el último (poco representativo), la probabilidad para individuos similares se multiplica en algunos casos por valores superiores a 3 y 4, al partir de niveles de referencia muy bajos.

Por tanto, las diferencias entre los distintos niveles de CAPHUM son importantes dentro de cada segmento pero presenta a su vez fuertes divergencias entre trabajadores que presentan idénticas características personales pero trabajan en segmentos distintos. Este aspecto permitiría confirmar la no homogeneidad del mercado de trabajo en cuanto a posibilidades de conseguir una posición estable en el mercado de trabajo.

La única excepción a esta norma general se encuentra en la primera categoría de la variable CAPHUM. Los trabajadores asalariados de 16-24 años sin

experiencia, presentan una probabilidad homogénea en los tres segmentos. Ello permite suponer que solamente en este caso se produciría una utilización similar y racional de estos trabajadores de acuerdo con sus características individuales, independientemente del tipo de actividad realizada.

Estas características se repiten, con ligeras variaciones al realizar el análisis con un mayor nivel de desagregación.

CUADRO IV.39
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN SM1, SMX Y SM2 (1988)

<u>SEXO</u>	<u>PROBABILIDAD</u>			<u>INDICE RELATIVO</u>		
	<u>RESPECTO</u>			<u>SM1</u>		
	<u>SM1</u>	<u>SMX</u>	<u>SM2</u>	<u>SM1</u>	<u>SMX</u>	<u>SM2</u>
* Hombre	2,74	6,39	11,83	1,0	2,3	4,3
* Mujer	4,01	7,60	12,06	1,0	1,9	3,0
<u>CAPHUM</u>						
* 16-24 Nv.Bajo	59,91	54,38	59,46	1,0	0,9	1,0
* 16-24 Nv.Med.	38,93	59,77	58,52	1,0	1,5	1,5
* 16-24 Nv.Alt.	47,07	62,44	59,13	1,0	1,3	1,3
* 25-29 Nv.Bajo	20,57	28,27	35,32	1,0	1,4	1,7
* 25-29 Nv.Med.	14,98	26,66	36,86	1,0	1,8	2,5
* 25-29 Nv.Alto	24,69	37,33	42,77	1,0	1,5	1,7
* 30-54 Nv.Bajo	5,70	10,08	25,61	1,0	1,8	4,5
* 30-54 Nv.Med.	2,74	6,39	11,83	1,0	2,3	4,3
* 30-54 Nv.Alto	3,70	6,55	8,34	1,0	1,8	2,2
* 55-M. Nv.Bajo	3,27	3,07	14,87	1,0	0,9	4,5
* 55-M. Nv.Med.	1,18	4,22	8,32	1,0	3,6	7,1
* 55-M. Nv.Alto	1,38	0,07	2,30	1,0	0,1	1,7

Fuente: Elaboración Propia.

B) Probabilidad estimada de ser temporal en Industria y Construcción en 1988

La estimación de probabilidades para los tres segmentos del sector industrial ofrece resultados similares a los obtenidos para el conjunto del sistema productivo. El único elemento divergente desde el punto de vista del análisis estadístico es que, por excepción respecto al resto de estimaciones realizadas a lo largo del presente estudio, el análisis del segmento Segmento SM1 presenta una escasa significación general de acuerdo con el correspondiente estimador de verosimilitud. Ello es imputable quizá al escaso tamaño muestral que representa este especial segmento de estabilidad laboral en el conjunto de la industria y del sistema productivo

Por otro lado, para todos los segmentos, además de los coeficientes de las categorías de adultos de mayor nivel de estudios y de mayor edad que resultaban poco significativos habitualmente, el estadístico-t indica también una escasa significación de la variable SEXO para los tramos SM1 y SMX. En cambio, la presencia de la mujer resulta relevante en el caso del segmento SM2 de la industria donde se encuentran actividades manufactureras tales como el Textil y Calzado (CUADRO IV.40 y APENDICE D.2).

Para la variable CAPHUM, se mantiene el orden decreciente de probabilidad de menor a mayor categoría considerada y, por tanto, de menor a mayor nivel de edad y estudios. La diferencia de probabilidad es mínima en el caso de los trabajadores adultos de 30-54 años con estudios inferiores y

superiores y negativa para los asalariados de mayor edad.

Por otro lado, para una misma categoría de la variable CAPHUM, se observan fuertes incrementos de probabilidad al considerar SM1, SMX y SM2, alcanzando los valores más altos en la mayoría de categorías en el caso del segmento SM2. Existen, en este caso, tres excepciones a esta regla general correspondientes a los niveles de CAPHUM correspondientes a jóvenes de 16-24 años con bajo nivel de estudios (probabilidades homogéneas en los tres segmentos) y a jóvenes de 16-24 y 25-29 años con estudios superiores que presentan una probabilidad más baja en SMX e incluso en SM2 en el primer caso.

Entre los adultos, se producen fuertes incrementos de la probabilidad de ser temporal en SM2. Especialmente los trabajadores de 55 y más años registran una extraordinaria heterogeneidad al partir de niveles próximos a cero en SM1.

Una desagregación del último segmento productivo, SM2, entre las actividades estrictamente industriales y la actividad de la Construcción, pone de manifiesto las importantes divergencias que presenta este segmento industrial. Realmente, los altos valores de probabilidad del sector de la Construcción permiten hablar de un segmento productivo totalmente distinto en el que se registran las probabilidades más altas de entre todos los segmentos y sectores productivos.

La probabilidad es especialmente alta en el caso de trabajadores de menor nivel de estudios, sobre todo entre los de mayor edad.

CUADRO IV.40
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN INDUSTRIA SM1, SMX Y SM2 (1988)

	<u>PROBABILIDAD</u>			<u>INDICE RELATIVO</u>		
	<u>SM1</u>	<u>SMX</u>	<u>SM2</u>	<u>RESPECTO SM1</u>	<u>SMX</u>	<u>SM2</u>
SEXO						
* Hombre	2,75	5,46	13,96	1,0	2,0	5,1
* Mujer	2,34	5,81	9,73	1,0	2,5	4,2

CAPHUM

* 16-24 Nv.Bajo	61,28	59,25	66,06	1,0	1,0	1,1
* 16-24 Nv.Med.	44,56	64,89	65,46	1,0	1,5	1,5
* 16-24 Nv.Alto	90,46	49,29	65,95	1,0	0,5	0,7
* 25-29 Nv.Bajo	20,26	25,75	41,77	1,0	1,3	2,1
* 25-29 Nv.Med.	26,42	27,00	39,96	1,0	1,0	1,5
* 25-29 Nv.Alto	33,74	23,24	49,51	1,0	0,7	1,5
* 30-54 Nv.Bajo	4,84	8,77	31,06	1,0	1,8	6,4
* 30-54 Nv.Med.	2,75	5,46	13,96	1,0	2,0	5,1
* 30-54 Nv.Alto	3,86	5,30	5,77	1,0	1,4	1,5
* 55-M. Nv.Bajo	1,91	3,49	20,11	1,0	1,8	10,5
* 55-M. Nv.Medio	0,08	11,48	6,38	1,0	152,0	84,5
* 55-M. Nv.Alto	0,08	0,20	0,57	1,0	2,7	7,5

- Desagregación de SM2 (Industria Sin Construc./Construcc.)

	<u>PROBABILIDAD</u>		<u>INDICE RELATIVO</u>	
	<u>SM2</u>	<u>SM2</u>	<u>RESPECTO SM1</u>	<u>SM2</u>
	<u>INDUSTR.</u>	<u>CONSTR.</u>	<u>SM2-IND.</u>	<u>SM2</u>
			<u>INDUSTR.</u>	<u>CONSTR.</u>
SEXO				
* Hombre	7,47	23,43	2,7	8,5
* Mujer	9,99	10,52	4,3	4,5

CAPHUM

* 16-24 Nv.Bajo	54,26	71,19	0,9	1,2
* 16-24 Nv.Medio	57,04	68,17	1,3	1,5
* 16-24 Nv.Alto	66,66	63,08	0,7	0,7
* 25-29 Nv.Bajo	21,74	56,78	1,1	2,8
* 25-29 Nv.Medio	29,08	49,48	1,1	1,9
* 25-29 Nv.Alto	46,69	44,17	1,5	1,3
* 30-54 Nv.Bajo	14,63	43,90	3,0	9,1
* 30-54 Nv.Medio	7,47	23,43	2,7	8,5
* 30-54 Nv.Alto	3,42	8,06	0,9	2,1
* 55-M. Nv.Bajo	7,56	32,86	3,9	17,2
* 55-M. Nv.Medio	10,73	0,55	134,1	6,9
* 55-M. Nv.Alto	0,53	0,55	6,6	6,9

Fuente: Elaboración Propia.

C) Probabilidad estimada de ser temporal en Servicios en 1988

En este caso, la probabilidad del individuo de referencia mantiene las mismas características que en las anteriores estimaciones. Los coeficientes de las tres estimaciones resultan significativas en la mayoría de casos, salvo en las categorías de la variable CAPHUM correspondientes a trabajadores de más edad (CUADRO IV.41 y APENDICE D.3)

El individuo de referencia adulto presenta en cada segmento una de los niveles de probabilidad más bajos de entre las categorías consideradas. Entre segmentos, la probabilidad de ser temporal para el individuo de referencia se multiplica por 2,7 en SMX y por 3,6 en SM2.

Las diferencias de probabilidad debidas a la variable SEXO dentro de cada segmento son mínimas en el caso de los segmentos SM1 y SMX e importantes en el caso del segmento SM2. Entre segmentos, la probabilidad de las mujeres se multiplica por 2 en SMX y por 3,4 en SM2.

La relación inversa entre probabilidad de ser temporal y nivel de CAPITAL HUMANO se repite también en este caso, aunque apreciándose de nuevo la menor probabilidad de los trabajadores con estudios medios en los dos tramos de jóvenes. La tendencia a una mayor temporalidad en la probabilidad de una misma categoría para distintos segmentos se confirma en la mayoría de casos, salvo en la categoría inicial de 16-24 años con bajo nivel de estudios (donde la probabilidad es incluso inferior) y en algunos tramos no significativos de trabajadores de 55 y más años de

SMX.

No obstante, las divergencias entre segmentos tienden a ser menos importantes que en el caso de la industria, multiplicándose por valores inferiores a 3 en la mayoría de casos.

CUADRO IV.41
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN SERVICIOS SM1, SMX Y
SM2 (1988)

	<u>PROBABILIDAD</u>			<u>INDICE RELATIVO</u>		
	<u>SM1</u>	<u>SMX</u>	<u>SM2</u>	<u>RESPECTO SM1</u>	<u>SM1</u>	<u>SMX</u> <u>SM2</u>
<u>SEXO</u>						
* Hombre	2,69	7,33	9,62	1,0	2,7	3,6
* Mujer	4,30	8,75	14,75	1,0	2,0	3,4
<u>CAPHUM</u>						
* 16-24 Nv.Bajo	59,86	46,01	50,66	1,0	0,8	0,8
* 16-24 Nv.Med.	36,61	54,71	50,93	1,0	1,5	1,4
* 16-24 Nv.Alto	42,65	64,86	51,76	1,0	1,5	1,2
* 25-29 Nv.Bajo	21,09	32,39	27,30	1,0	1,5	1,3
* 25-29 Nv.Med.	12,21	26,68	32,45	1,0	2,2	2,7
* 25-29 Nv.Alto	23,21	40,04	37,37	1,0	1,7	1,6
* 30-54 Nv.Bajo	6,19	11,83	17,48	1,0	1,9	2,8
* 30-54 Nv Med.	2,69	7,33	9,62	1,0	2,7	3,6
* 30-54 Nv.Alto	3,53	6,74	9,30	1,0	1,9	2,6
* 55-M. Nv.Bajo	3,75	2,75	9,07	1,0	0,7	2,4
* 55-M. Nv.Med.	1,33	0,02	8,80	1,0	0,0	6,6
* 55-M. Nv.Alto	1,43	0,03	3,82	1,0	0,0	2,7

Fuente: Elaboración Propia.

D) Probabilidad estimada de ser temporal en 1988 y 1991

Una comparación temporal de las probabilidades estimadas en el Cuarto Trimestre de 1988 con las que resultan de realizar un nuevo análisis para el Cuarto Trimestre de 1991 confirma la continuación en el proceso de difusión de la temporalidad, independientemente de las características personales de los asalariados. (CUADRO IV.42 y APENDICE D.4).

Destaca el hecho de que, a pesar del relativamente corto período de tiempo transcurrido, tal y como se pudo apreciar en el análisis estructural, las probabilidades de temporalidad se ven ampliadas en la mayoría de niveles de CAPHUM, salvo para los trabajadores mayores de 55 y más años.

La probabilidad de ser temporal para el individuo de referencia se multiplica por 1,8 en SM1 y SMX y por 1,5 en SM2. En el caso de las mujeres el incremento es algo superior multiplicándose su probabilidad por 2,3, 2 y 1,6, respectivamente.

En 1991, tienden a mantenerse todas las características señaladas para 1988 en cuanto a la escala decreciente dentro de cada segmento. Entre segmentos las probabilidades de las diversas categorías de CAPHUM se multiplican por valores moderados, entre 1,2 y 1,8, en los tres principales tramos de edad. Para los trabajadores de 55 y más años, el incremento supera esos múltiplos en cuatro casos. A pesar de todo, se mantiene, en general, una heterogeneidad en la probabilidad de ser temporal para

trabajadores similares que va de menor a mayor conforme se pasa de SM1 a SMX y SM2.

Finalmente, es necesario destacar también que la difusión general de la temporalidad entre categorías de CAPHUM tiene no obstante consecuencias finales muy distintas, al partir de niveles de probabilidad divergentes. Entre los tramos juveniles, la probabilidad se multiplica por valores entre 1,1 y 1,6, de forma similar a otras categorías de adultos, pero los niveles que se alcanzan en términos absolutos son muy altos. Los jóvenes pasan de una probabilidad del 50-60 % en 1988 a valores finales superiores al 70 % en 1991 dentro del segmento SM2.

Entre los adultos, la probabilidad de ser temporal alcanza, en el caso de los dos tramos de adultos con bajo nivel de estudios, valores entre el 20 y 32 %. en el segmento SM2. Estas probabilidades son relativamente bajas con respecto a los jóvenes pero suponen también una importante transformación dentro de los tramos de adultos, teniendo en cuenta las probabilidades inicialmente estimadas en 1988.

CUADRO IV.42									
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN SM1, SMX Y SM2 1988-1991									
	SM1			SMX			SM2		
	1988	1991	91/88	1988	1991	91/88	1988	1991	91/88
SEXO									
* <u>Hombre</u>	2,74	5,05	1,8	6,39	11,40	1,8	11,83	18,16	1,5
* <u>Mujer</u>	4,01	9,26	2,3	7,60	14,86	2,0	12,06	19,90	1,6
CAPMUM									
* 16-24 Nv.Bajo	59,91	70,07	1,2	54,38	73,13	1,3	59,46	73,98	1,2
* 16-24 Nv.Medio	38,97	52,65	1,4	59,77	72,43	1,2	58,52	71,18	1,2
* 16-24 Nv.Alto	47,11	52,49	1,1	62,44	68,78	1,1	59,13	73,32	1,2
* 25-29 Nv.Bajo	20,60	32,62	1,6	28,27	44,18	1,6	35,32	51,78	1,5
* 25-29 Nv.Medio	15,00	24,65	1,6	26,66	39,88	1,5	36,86	43,03	1,2
* 25-29 Nv.Alto	24,73	34,32	1,4	37,33	46,28	1,2	42,78	46,79	1,3
* 30-54 Nv.Bajo	5,71	9,43	1,7	10,08	15,64	1,6	25,61	32,95	1,8
* <u>30-54 Nv.Medio</u>	2,74	5,05	1,8	6,39	11,40	1,8	11,83	18,16	1,5
* 30-54 Nv.Alto	3,71	5,68	1,5	6,55	11,99	1,8	8,34	15,02	1,8
* 55-Ms Nv.Bajo	3,27	6,07	1,9	3,07	6,75	2,2	14,87	20,82	1,4
* 55-Ms Nv.Medio	1,18	2,14	1,8	4,22	1,43	0,3	8,32	7,27	0,9
* 55-Ms Nv.Alto	1,38	0,70	0,5	0,07	0,54	7,5	2,30	8,36	3,6

Fuente: Elaboración Propia.

V. CONCLUSIONES

7. CONCLUSIONES

La comprensión del funcionamiento del mercado de trabajo y sus problemas requiere acudir a una visión más amplia de este ámbito económico que la considerada en los enfoques ortodoxos tradicionales. La determinación de los niveles de empleo y salarios en función de elementos tales como la oferta, la demanda y el nivel de productividad resulta insuficiente en el contexto de los complejos e institucionalizados mercados de trabajo actuales.

La Teoría del Capital Humano y la Teoría de la Segmentación han ofrecido una buena parte de las aportaciones recientes sobre estas cuestiones. Por un lado, la Teoría del Capital Humano supone una mejora y actualización del esquema oferta-demanda-salario construido por la Teoría Neoclásico-Marginalista. Al incorporar la distinta cualificación de los trabajadores y la necesidad de formación adicional en el puesto de trabajo, como elementos esenciales del mercado laboral, se produce una aproximación al funcionamiento real de las relaciones laborales en la empresa. No obstante, el único supuesto que se modifica respecto del modelo teórico ortodoxo tradicional es la homogeneidad de la oferta de trabajo.

Por otro lado, la Teoría de la Segmentación, (fundamentalmente en el enfoque de la dualidad), desarrolla aún más esa aproximación a la realidad, siguiendo una metodología inductiva para rechazar dos supuestos teóricos poco realistas: la homogeneidad del mercado de trabajo y la perfecta movilidad y competencia entre los trabajadores. El resultado es la incorporación al análisis teórico de sistemas de organización de la producción y de

utilización del trabajo basadas en mercados internos y externos, con reglas de funcionamiento y determinación del empleo y los salarios totalmente distintas.

Las hipótesis de la teoría del Capital Humano, basadas en el nivel de cualificación de los trabajadores, permiten establecer una primera referencia sobre la estructura del empleo y los salarios en la empresa y las dificultades de una parte de esos trabajadores en el mercado laboral. Pero, las diversas distorsiones reales que se aprecian en la práctica solo pueden ser adecuadamente entendidas incorporando, al conjunto de hipótesis explicativas, factores no solo de carácter microeconómico sino también institucional, tecnológico y estructural.

En el plano real, dos de los principales problemas que tienen planteados los mercados de trabajo actuales son la persistencia del desempleo y las divergencias en la situación laboral y salarial de trabajadores con características potencialmente similares. Las corrientes de raíz neoclásica insisten en que la causa fundamental que justifica el mantenimiento de tales situaciones de desequilibrio y heterogeneidad se encuentra en la rigidez de las relaciones laborales. Es decir, en la intervención institucional del Estado y los Sindicatos.

Desde otras perspectivas, como las corrientes institucionalistas, la actual organización del proceso productivo y de las formas de utilización del trabajo no solo dependen de estas instituciones, sino también y, sobre todo, de las necesidades tecnológicas y competitivas de las empresas, que son quienes toman las decisiones sobre contratación y formación de trabajadores.

Los desequilibrios existentes en el mercado de trabajo deben verse no como simples distorsiones del modelo teórico sino, más bien, como consecuencias derivadas del modelo de desarrollo económico y del proceso de creciente competencia, internacionalización e innovación tecnológica.

El mercado de trabajo español puede considerarse en la actualidad como un buen reflejo de las importantes transformaciones y graves problemas que afectan a este ámbito económico en los países desarrollados. El desempleo y la inestabilidad laboral se han convertido en los principales puntos de atención del análisis laboral.

La principal peculiaridad del caso español es precisamente la extraordinaria intensidad cuantitativa y cualitativa que han alcanzado las dualidades ocupados-parados y asalariados fijos-asalariados temporales. Parece evidente que, en buena medida, ello solo puede explicarse considerando la existencia de una fuerte interrelación entre ambos fenómenos.

En el análisis de este proceso, se ha concedido especial relevancia a dos grupos de factores: el modelo de desarrollo de la economía española y las características institucionales del mercado laboral. De una parte, el modelo de desarrollo español se ha basado en la utilización intensiva de factor trabajo relativamente poco cualificado con un bajo nivel de productividad y un bajo coste laboral. La rápida reducción del sector agrario, la transformación tecnológica, el incremento de la competencia internacional en la Industria y la expansión de un inestable sector Servicios, entre otros factores, han generado una economía y un mercado

laboral sometido a numerosas distorsiones y desequilibrios. A pesar de ello, la capacidad de reacción a nivel macro y microeconómico frente a estos cambios ha sido muy limitada.

De otra parte, los mecanismos institucionales del mercado laboral, que determinan gran parte de su eficacia, no han funcionado adecuadamente, especialmente en tres aspectos. El sistema de formación ocupacional en el puesto de trabajo se ha limitado a los mecanismos oficialmente establecidos. La introducción de flexibilidad laboral se ha traducido exclusivamente en la utilización masiva de diversas formas de contratación temporal. La negociación colectiva entre trabajadores y empresarios ha limitado su discusión a la tasa de crecimiento de los salarios respecto de la inflación, relegando la negociación aspectos relacionados con la organización del proceso productivo y los efectos de la competencia.

Con el fin de aportar nuevas hipótesis sobre el funcionamiento del mercado de trabajo español, se ha llevado a cabo un análisis basado en los planteamientos de la segmentación laboral.

En función de ello se ha considerado apropiada la aplicación de una metodología inductiva. Es decir, a partir de un análisis sistemático de la información disponible, especialmente en materia de tipos de contratación y nivel salarial medio, se han identificado una serie de segmentos laborales y productivos básicos. El estudio de su composición y peculiaridades ha permitido establecer una serie de hipótesis teóricas sobre los factores que determinan el comportamiento de trabajadores y empresas.

El análisis empírico final se ha centrado en el estudio de los aspectos institucionales, estructurales y microeconómicos que caracterizan el mercado laboral español.

Como resultado del análisis institucional, se establece que:

A) La reforma del marco legal de contratación llevado a cabo en 1984, introduce la posibilidad de difusión de la flexibilidad laboral externa con escasas o nulas limitaciones sobre el tipo de trabajadores, actividades y puestos de trabajo a los que puede ser aplicada.

B) De entre las modalidades de contratación disponibles, las modalidades de inserción laboral y profesional de jóvenes (contratos En Practicas y Para la Formación) han presentado numerosas distorsiones reales respecto a los objetivos idealmente previstos.

C) Las modalidades más utilizadas, para la contratación de jóvenes y de otros colectivos, han sido el contrato temporal de fomento de empleo y otras modalidades de contratación de carácter eventual, sin incentivos económicos aunque también sin requisitos formativos y/o sin una limitación temporal en cuanto a duración mínima.

D) De estas consideraciones cabe deducir que los principales factores que han fomentado la utilización masiva de estas modalidades, en todo tipo de actividades productivas, han sido la libertad de plazos temporales de contratación y despido, así como la reducción en un 30-40 por ciento de los costes laborales que supone, en sí misma, la utilización de un trabajador con contrato temporal en lugar de un

trabajador con contrato fijo.

Su utilización generalizada en la economía, directamente o mediante subcontratación, puede estar teniendo efectos importantes. En primer lugar, tiende a reducir la importancia relativa de los costes laborales en la estructura de costes de producción. Ello mejora el margen de beneficios y/o permite el mantenimiento de precios finales bajos. En segundo lugar, dada la importante difusión del fenómeno, cabe pensar que, como consecuencia de posibles deslizamientos salariales negativos en la negociación colectiva, podría reducirse el efecto del incremento anual de los salarios sobre la inflación.

Como resultado del análisis estructural realizado a partir de los datos muestrales deagregados de la Encuesta de Población Activa (considerando trimestres similares correspondientes a los años 1988 y 1991), se han obtenido las siguientes conclusiones empíricas:

A) La posición relativa que ocupan los distintos grupos de actividad productiva de Industria y Servicios, en función del grado de temporalidad (IRT) y del nivel de ganancia salarial (IRGS), permite establecer una segmentación estructural en la que se distinguen tres segmentos:

* Segmento SM1, con niveles de flexibilidad laboral relativamente bajos (mayor peso relativo del mercado laboral M1 correspondiente a trabajadores con contrato indefinido) y niveles salariales relativamente altos.

* Segmento SMX, con niveles intermedios de flexibilidad laboral y nivel salarial.

* Segmento SM2, con niveles de flexibilidad laboral relativamente altos o muy altos (mayor peso relativo del mercado laboral M2 correspondiente a trabajadores con contrato temporal) y niveles salariales relativamente bajos.

B) La naturaleza de los grupos de actividad productiva que quedan incluidos en estos segmentos tiende a confirmar la existencia de determinadas peculiaridades en el tipo de empresas predominantes. Así, las actividades del Segmento SM1, tanto en Industria como en Servicios, se caracterizan por tener uno o varios de los siguientes elementos: empresas de tamaño medio-alto, concentración empresarial, procesos de producción relativamente complejos y con mano de obra cualificada, presencia del sector público o del capital extranjero, etc. En cambio, en las actividades del Segmento SM2 predominan: empresas de tamaño medio-bajo, dispersión empresarial, procesos intensivos en trabajo poco cualificado, etc.

C) Se aprecia una homogeneidad en las características laborales y salariales de los trabajadores de cada segmento, pero una importante divergencia entre segmentos (especialmente evidente en el sector industrial), sobre todo entre SM1 y SM2

Los grupos de actividad del segmento SM1 presentan al menos cuatro grupos de características comunes:

* grado de utilización del mercado laboral M2 (trabajadores temporales): inferior al nivel medio sectorial, tanto en su conjunto como por sexos y edades.

* peso relativo del empleo femenino y juvenil:

inferior al de los otros dos segmentos.

* nivel de estudios de los trabajadores de M1, M2 y empleo total: superior al de otros segmentos.

* nivel de remuneración salarial: superior al de los otros segmentos.

Los grupos de actividad del segmento SM2 tienden a presentar características comunes inversas a las de SM1:

* grado de utilización del mercado laboral M2 (trabajadores temporales): superior al nivel medio sectorial, tanto en su conjunto como por sexos y edades.

* peso relativo del empleo femenino y juvenil: superior al de los otros dos segmentos.

* nivel de estudios de los trabajadores de M1, M2 y empleo total: inferior al de otros segmentos.

* nivel de remuneración salarial: superior al de los otros segmentos.

La especial intensidad de las características propias de SM2 que se observa en el sector de la Construcción permite hablar de un segmento de extrema flexibilidad, distinto al resto de segmentos productivos.

D) En el periodo 1988-1991, la flexibilidad laboral externa se ha difundido muy rápidamente por todo el sistema productivo, especialmente en aquellas actividades que partían de un nivel de temporalidad más bajo. No obstante, en la mayoría de casos tienden a mantenerse las mismas posiciones relativas.

En el sector industrial, la temporalidad crece por encima de la media en la mayoría de grupos

de producción de SM1, excepto en Energía y Automóviles. Los grupos productivos de SM2 muestran por su parte un crecimiento de la temporalidad similar o muy inferior al ritmo medio. En conjunto, los dos grupos productivos que registran un cambio más importante son Material Electrónico y Maquinaria-Material Eléctrico que pasarían del segmento intermedio al segmento SM2.

En Servicios, el crecimiento durante el período 1988-91 es especialmente importante en Instituciones Financieras, Seguros, Transportes Ferroviarios-Marítimos y Aéreos y Comunicaciones. En cambio, se produce un crecimiento más lento en grupos productivos que aparecían dentro de SM2 tales como Comercio Por Mayor, Restaurantes-Cafeterías, Hostelería y Servicio Doméstico.

D) El mercado laboral formado por trabajadores temporales (M2) incrementa su peso en el conjunto de Industria y Servicios. Pasa de suponer la cuarta parte de los asalariados de 1988 a constituir la tercera parte de los asalariados en 1991.

Como resultado del análisis de estimación de probabilidades llevado a cabo con los mismos datos muestrales de 1988 y 1991 se deduce que:

A) Con carácter general, tanto las posibilidades de estar parado como de ser un asalariado con contrato temporal, vienen determinadas especialmente por la variable EDAD. En cambio, el nivel de ESTUDIOS para trabajadores de la misma edad parecen tener una menor influencia. Entre los jóvenes, el nivel de estudios provoca escasas diferencias de probabilidad respecto al individuo de referencia adulto, aunque el mayor nivel de estudios aparece en

todo caso como un elemento positivo. No obstante, las reducciones de probabilidad sólo son significativas cuando se pasa a tramos de edad adulta.

B) Dentro de cada segmento SM1, SMX y SM2 se mantiene una escala decreciente de diferencias de probabilidad para las distintas categorías de la variable CAPHUM (edad y estudios) respecto al individuo de referencia. Ello, tiende a confirmar la existencia de una menor posibilidad de ser temporal cuanto mayor es la edad y el nivel de estudios. Solo el menor nivel de probabilidad de los trabajadores con estudios medios en algunos casos tiende a distorsionar esa escala.

C) Sin embargo, en la comparación entre segmentos productivos, tanto el individuo de referencia como el resto de categorías consideradas, presentan importantes divergencias de probabilidad para individuos con similares características, progresivamente mayores al pasar de SM1 a SMX y SM2.

La excepción que confirma esta regla general se encuentra en la primera categoría de la variable CAPHUM. Solo los trabajadores asalariados de 16-24 años, con bajo nivel de estudios, presentan una probabilidad homogénea en los tres segmentos. De ello cabe concluir que solamente en este caso se produciría una utilización similar de estos trabajadores de acuerdo con sus características individuales, independientemente del tipo de actividad realizada.

D) En terminos dinámicos, se constata el incremento de probabilidad de ser temporal para todas las categorías individuales, excepto en el caso de algunos colectivos de trabajadores de 55 y más años.

Este incremento es imputable principalmente a la mayor difusión de la temporalidad en todos los segmentos productivos en el transcurso del período 1988-1991.

La principal consecuencia que se deduce de este análisis de probabilidades es que las características personales de los trabajadores no constituyen el único elemento determinante de su situación relativa en el mercado laboral. Las características y necesidades del sistema productivo, en cuanto a utilización del factor trabajo, tienen también un efecto muy importante sobre la asignación de los puestos de trabajo, distorsionando los mecanismos teóricos habitualmente considerados.

A modo de balance, los factores determinantes del intenso grado de segmentación laboral que presenta actualmente el mercado de trabajo español deben buscarse en tres elementos: la existencia de un amplio excedente de mano de obra (parada o inactiva), la consolidación de un sistema de contratación temporal sin limitaciones y el mantenimiento de una estrategia de competencia a corto plazo basada en la reducción de costes laborales.

El alto grado de temporalidad laboral que se aprecia, incluso en sectores de actividad que, desde un punto de vista tecnológico y competitivo, no lo necesitarían, está distorsionando los mecanismos de asignación, formación y remuneración de la población activa.

La generación de un mercado secundario de trabajo tan amplio tiene dos repercusiones negativas importantes. A nivel macroeconómico, dificulta un proceso estable de crecimiento económico y creación de empleo, las fluctuaciones del nivel de empleo y paro son más rápidas y amplias, incrementando los

efectos procíclicos sobre la inflación y el nivel de renta. A nivel microeconómico, perjudica el logro de un mercado de trabajo más equilibrado y eficiente, capaz de competir a largo plazo en el contexto de un área económica integrada de fuerte competencia, basada en la productividad y la innovación tecnológica.

La corrección de estas distorsiones requeriría cambios en los mecanismos institucionales de contratación y negociación. Entre los cambios en el marco legal de contratación cabría considerar la reducción del número de modalidades legales y una limitación de su utilización masiva a determinados puestos de trabajo y sectores. Es decir, en términos del análisis de segmentación realizado, se debería consolidar y ampliar el empleo estable encuadrable en los segmentos SM1 y SMX.

En cualquier caso, las principales transformaciones deberían proceder de cambios sustanciales en las estrategias de competencia y en los mecanismos de negociación colectiva a nivel de empresa. Se trataría, en definitiva, de promover la intensificación de estrategias basadas en una mayor colaboración entre trabajadores (con contrato estable) y empresarios. Por esta vía, sería posible introducir otras formas de flexibilidad laboral, así como mejoras en factores alternativos de competitividad, tales como el nivel de productividad, la formación, la innovación tecnológica o la comercialización de productos. Su utilización y eficacia demostrada en los principales países desarrollados debería constituir un estímulo decisivo de cara al futuro.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- AGÜERO I. y OLANO A.(1988) "Oferta de trabajo de los jóvenes: aspectos demográficos y económicos" en Revista de Economía y Sociología del Trabajo, num.1/2.Mº de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Madrid.
- AKERLOF G.A. y YELLEN L.J.(Ed.) (1986) "Efficiency wage models of the labour market". Cambridge University Press. New York.
- ALCAIDE J.(1986) "Rasgos básicos del desempleo en España" en Papeles de Economía Española, nº26.FIES.Madrid.Pags. 59 a 73.
- ALDRICH J.H. Y NELSON F.D.(1984) "Linear Probability, Logit and Probit models". Sage Publications.
- ALVAREZ C. y RUESGA S.M. "Relaciones laborales y competitividad en la economía española" en Ruesga S.M.(Comp.) "Economía y Trabajo".Ed. Piramide.Madrid. Pags 73 a 90.
- ANDRES J. GARCIA J. Y JIMENEZ J. (1989) "La incidencia y la duración del desempleo masculino en España" en Moneda y Crédito 2ª Epoca, nº 189. Pags.75 a 124.
- ANDRES J. y GARCIA J. (1991) "El nivel de estudios como factor explicativo del desempleo, de los ingresos y de la movilidad laboral". Economía Industrial. Marzo-Abril, 1991. Pags 13 a 22.
- ANISI D.(1988): "Trabajar con red". Alianza Editorial. Madrid.
- APPELBAUM (1989): " El crecimiento de la mano de obra eventual en Estados Unidos " en DRAGO R. y PERLMAN R."Nuevos enfoques....". Pags. 65-93.
- ARROW K. (1973) "The theory of discrimination"

- en Ashenfelter O.A. y Rees A. (eds) Discrimination in Labour Market Princeton University Press Princeton N.J. Pags 3-33.
- ASHENFELTER O.C. y LAYARD R. (Comps.) (1986) "Handbook of Labour Economics" Elsevier Science Publisher North Holland. Ed. en castellano MTSS 1991.
 - ASHWORTH J., 1982. "The Supply of Labour" en Creedy-Thomas "The Economics of Labour" Pags 42 a 90.
 - AZARIADIS, C. (1975) "Implicit Contracts and Under-Employment Equilibria". Journal of Political Economy nº 83.
 - BADOSA J. (1979) "La estructura salarial y el funcionamiento del mercado de trabajo en España". Informacion Comercial Española. nº 553. Pags 43 a 50.
 - BARROSO J.
 - (1981) "Programas de fomento de empleo en España" en Papeles de Economía Española, nº 8. FIES. Madrid.
 - (1987) "La política de empleo de la CEE. Una nueva estrategia". Información Comercial Española, nº 651. Noviembre 1987. Madrid. Pags 69 a 80.
 - BEAN CH. LAYARD R. Y NICKELL S. (1986): "The rise in unemployment". Basil Blackjwell. Oxford.
 - BECKER, G.S.
 - (1962) "Investment in human capital: a theoretical analysis, Journal of Political Economy, vol. 70, Octubre.
 - (1967) " Human capital and the personal distributions of income: an analytical approach". En Human Capital. New York, National Bureau of Economic Research. Pags. 94-145.
 - (1971, rev) " The Economics of Discrimination" The University of Chicago Press Chicago. (Version Original 1957)
 - (1975) "Human Capital" .National Bureau of Economic Research. Nueva York.
 - BENTOLILA S. y BLANCHARD O.J. (1991) " El paro en España" en Bentolila S. y Toharia

- L. (Comp.) (1991) "Estudios de Economía del Trabajo en España (III): el problema del paro". MTSS. Madrid." Pags. 953 a 1001.
- BIEHLER H. y otros (1979) "Mercados de trabajo internos y externos: aportación teórica y empírica a la crítica de un paradigma neoclásico" en Meixide A. (Comp.) "El mercado de trabajo....", 1988.
 - BLANCHARD O.J. (1986) "Hysteresis and the European Unemployment Problem" en Macroeconomics Anual 1986, National Bureau of Economic Research. MIT. Mass. Pags 15 a 78.
 - BLANCO J. ARAGON J. y GUTIERREZ E. (1989): "Cambios cupacionales, requerimientos profesionales y servicios públicos de empleo en España". Rev. de Economía y Sociología del Trabajo, nº 6, Octubre-1989.. Pags. 157 a 167.
 - BLAUG M.
 - (1976) "The empirical status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced. Survey". Journal of Economic Literature, vol XIV, num. 3. American Economic Association. Pags 827-855. (Versión en castellano Toharia L. (coord.) "El mercado de trabajo..." Madrid 1983. Pags 65-103).
 - (1981) "Educación y empleo". Ed. por Instituto de Estudios Económicos". Madrid.
 - BOYER ,R. (Ed.) (1986) "La flexibilidad del trabajo en Europa". Colección Economía del Trabajo. MTSS. Madrid.
 - BRAVERMAN, H. (1974): "Labor and Monopoly Capital", New York, Montly Rewiew Press.
 - BRUNO, S. (1979): "The industrial reserve army, segmentation and the Italian Labour Market" Cambridge Journal of Economics, vol. 3, Junio.
 - BRUNO M. y SACHS J. (1985) "The Economics of Worldwide Stagflation". Harvard University Press. Mass.
 - BUESA M. y MOLERO J. (1988) "Estructura industrial de España". Fondo de Cultura Económica. Madrid.
 - CACHON L. (1985) "L'insertion professionnelle des jeunes en Espagne pendant la crise: du chômage à l'institutionnalisation de la temporalité". Communication dans les Cinquiemes journees

internationales d'etudes comparees de la delinquance juvenile. Vaucresson.Mai 21-24. Mimeo.

- CAIN G.C.

- (1976) " The Challenge of Segmented Labor Market Theory to Ortodox Theory. A survey" Journal of Economic Literature. Diciembre. Pags. 1215 a 1257.

- (1986) " Labor Discriminations" en ASHENFELTER O. y LAYARD R. "Handbook of Labor Economics" (Vol I-II) North-Holland. Ed. Elsevier Science. Amsterdam.

- CAIRNES , J.E.(1874) "Some Leading Principle of Political Economy" Nueva York. Augustus M. Kelley.

- CASSON,Mark

- (1983) "Economics of unemployment.An historical perspective".Ed.Martin Robertson .Oxford.

- (1979) "Youth Unemployment". MacMillan Press Ltd. London.

- CHESNAIS J.C.,1986 "El descenso de la natalidad y sus consecuencias económicas en los paises ricos" en "Tendencias demográficas y planificación económica" . Dirección General de Previsión y Coyuntura. Mº de Economía y Hacienda.Pags. 181-204

- CE,

- (1988) "Les jeunes face à l'emploi" (Rapport de Conference à Marseille).Rev. Europe Social. Supplément 6/88. Commission des Communautés Européennes. Bruselas.

- (1992) "Panorama 92. Situación de la Industria y los Servicios en la CE". Commission des Communautés Européennes. Bruselas.

- CLARK K.B.(1989) "Labor Market Dynamics and Unemployment:A reconsiderarion " en FREEMAN,R.B. "Labour Markets in Action.Essays in empirical economics". Ed.Harvester Wheatsheaf.New York. Pags. 3 a 47.

- CLARK K.B. y SUMMERS L.H.(1979) "The demographic

- composition of cyclical variations in employment". U.S.Department of Labour, Technical Analysis, nº 61.
- CRAMER J.S.(1991) "The Logit Model. An introduction for economists".Ed. E.Arnold. U.K.
 - CREEDY, J. and THOMAS, B. (Ed.) (1982) "The Economics of Labour". Ed. Butterworth Scientific. London.
 - CUADRADO ROURA J.R. " El sector servicios: evolución, características y perspectivas de futuro" en Garcia Delgado J.L. "España. Economía". Ed. Espasa Calpe. Pags. 231 a 272.
 - DE MIGUEL C.(1986) "La medición estadística del empleo y el paro" en Papeles de Economía Española, nº 26. FIES. Madrid. Pags. 2 a 25.
 - DE MIGUEL, C. y AGÜERO, I.(1986) "Evolución demográfica y oferta de fuerza de trabajo". En "Tendencias demográficas y planificación económica". Mº de Economía y Hacienda. Madrid.
 - DICKENS W.T. y KATZ L.F. 1986 "Interindustry wages differences and industry characteristics" National Bureau of Economics Research, Working Paper num. 2.104
 - DOERINGER P.B. y PIORE M.J.
 - (1971) "Internal Labor Market and Manpower Analysis" Lexington. Mass.: Lexington Books".
(Vers. en castellano MTSS. Madrid, 1985)
 - (1975) "Unemployment and the Dual Labor Market". The Public Interest num.38. National Affairs Inc. Pags 67-79.(Vers.Castellano Toharia L.(comp) Pags 341-388).
 - DRAGO, R. y PERLMAN R.(1989) "Microeconomics Issues in Labor Economics".Harvester Wheatsheat.
(Versión en Cast. MTSS.1992).
 - DUNLOP, J.T.
 - (1957): "The task of contemporary wage theory" en Taylor G. W. y Pearson F.C.(comp.) "New Concepts of Wage Determination" Nueva York, McGraw-Hill.

- (1966): "Job vacancy measures and economic analysis" en National Bureau of Economic Research, "The measurement and Interpretation of Job Vacancies". Nueva York, Columbia University Press.
- EDWARDS, R.C.
 - (1975): " The social relations of production in the firm and labor market structure" en Edwards et al.(1975)
 - (1976) "Características individuales e incentivos organizativos: ¿Qué factores definen a un buen trabajador?". Journal of Human Resources. University of Wisconsin Press. (Vers.Castellano Meixide A."El mercado de trabajo y...." Op.cit Pags. 49-70)
- EDWARDS, R.C. REICH, M. and GORDON, D.M., Eds. (1975): "Labor Market Segmentation", Lexington, Massachusetts, D.C. Heath.
- ESPINA A. (1991) " Un balance de la implantación de las políticas activas de mercado de trabajo en España" en Bentolila S. y Toharia L.(Comp.) "Estudios de Economía del Trabajo..". MTSS. Madrid. Op.cit. Pags 1027 a 1068.
- ESPINA A. FINA L. y SAEZ F.(1987) "Estudios de Economía del trabajo en España II. Salarios y Política de Rentas." MTSS.Madrid,1987.
- EVANS,J. M.(1986) "Efectos de los cambios demográficos sobre el desempleo juvenil en los países miembros de la OCDE".En "Tendencias demográficas y planificación económica". Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- FANJUL, E.(1981) "Colectivos desaventajados en el mercado de trabajo: el desempleo de los jóvenes".Revista ICE, nº 580.Diciembre 1981.
- FANJUL O. (1976) "Creación y generación de empleo:algunos factores condicionantes de la absorción de trabajo en la economía española".Fundación INI.Serie E,nº5.Programa de Investigaciones económicas.
- FELDSTEIN M. (1973) "The Economics of New Unemployment" The Public Interest nº 33 pags 3-42.
- FERNANDEZ F. y TOHARIA L. (1987) "The structure

of Spain's Labour Market" Documento de Trabajo 8806. Facultad CC.EE. U.C.M.

- FERNANDEZ F. GARRIDO L. y TOHARIA L. (1991) "Empleo y Paro en España 1976-1990" en Miguelez L. y Prieto C. "Las relaciones laborales en España". Ed Siglo XXI. Pags 43 a 96.
- FINA L.
 - (1987): "Las causas del paro en España. Un punto de vista estructural". Fundación IESA. Madrid.
 - (1991a) "El problema del paro y la flexibilidad del empleo. Informes sobre un debate". Colección Informes. Serie Empleo. MTSS. Madrid.
 - (1991b) "El paro en España: sus causas y la respuesta de la política económica" en Bentolila S. y Toharia L. "Estudios de Economía del Trabajo en España III". MTSS. Pags 867 a 912.
- FREEMAN, R.B.
 - (1989) "Labour Markets in Action. Essays in empirical economics". Ed. Harvester Wheatsheaf. New York.
 - (1991) "On the divergence of in Unionism among Development Countries" en NBER Working Papers Series nº 2.817. (Ed. en Castellano: Ruesga S.M. (Coord) "Economía y Trabajo". Ed. Piramide. pag 239 a 254).
- FREEMAN R.B. y WISE D.A. (1982) "The youth labour Market problems: Its nature, causes and consequences". The University of Chicago Press. Chicago.
- FRIEDMAN M. (1969) "The role of monetary policy" American Economic Review, 1969.
- FUENTES QUINTANA "Tres decenios de economía española en perspectiva" en García Delgado J.L. (Dir.) "España. Economía". Ed. Espasa Calpe. Pags 1 a 78.
- GALBRAITH J.K.:
 - (1958) "The Affluent Society" Penguin Books Ltd. Great Britain. (Versión en

castellano: Ed. Ariel)

- (1967) (Rev. 1971) "El new industrial state". Cambridge, Mass.(Versión en castellano Ed. Ariel 1967 y 1974)
- GARCIA DE BLAS,A.(1986) "Barreras salariales en la contratación de jóvenes".Papeles de Economía Española, nº 26.1986.Pags. 311 a 324.
- GARCIA DELGADO J.I. (1988) (Dir.) "España. Economía" .Ed Espasa-Calpe. Madrid.
- GARRIDO L. (1991) "La dimensión generacional del desempleo juvenil" en Bentolila S. y Toharia L.(Comp.) "Estudios de Economía Laboral..." Madrid.1991. Op.cit. Pags. 171 a 223.
- GORDON, D.M. (1972): "Theories of poverty and Underemployment", Lexington, Mass. D.C. Heath.
- GROSSMAN S. y HART, O.D. (1981) "Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment". American Economic Review nº 73.
- HAMERMESH D.S. y REES A.(1984): " Economía del trabajo y los salarios".Alianza Editorial Textos nº 85.Madrid.
- HAVEMAN R.H.(1983): "Los efectos potenciales de los incentivos a la creación de empleo en favor de grupos específicos",en "Los incentivos a la creación de empleo".Informes OCDE,Paris 1982. MTSS,1983.
- HICKS, J.R. (1963): " The theory of wages". 2ª ed. London, MacMilan .
- HOFFMAN S.D.(1986): " Labor Market Economics" . Ed. Prentice-Hall.New Jersey.
- INE, 1987 " Encuesta de Población Activa, descripción de la encuesta,definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario" INE. Madrid.
- INE 1992 Encuesta de Distribución Salarial, (Metodología y Principales resultados).Madrid.
- INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO (INEM)."Boletín de Coyuntura Laboral" (nº 15 al 30).1983 a 1988.
- JIMENO J.F. y TOHARIA L. (1993) " El mercado de trabajo español en el proceso de convergencia hacia la UEM" Rev. Papeles de Economía Española,

nº 52/53. FIES. Madrid. Pags. 78 a 107.

- JOHNSON G.E. y LAYARD P.R.G (1986): "The Natural Rate of Unemployment: Explanations and Policy" en ASHENFELTER/LAYARD "Handbook of Labor Economics" pag 921-999
- KEYNES, J.M. (1936): "The General Theory of Employment, Interest and Money". London, Macmillan. (Versión en castellano, Fondo de Cultura Económica, 1936)
- KERR, C.
 - (1950): " Labor markets: their character and consequences " en American Economic Review, Papers and Proceedings vol. 40, num. 2. Mayo.
 - (1954): " The Balkanisation of labour markets " in Bakke, E.W. (ed.) "Labor Mobility and Economic Opportunity". Cambridge, Mass.. Massachusetts Institute of Technology.
- LANG K., LEONARD J.S., LILIENTHAL D.M. (1987): "Labor Market Structure, Wages and Unemployment" en Lang K. y Leonard J.S. (Eds) "Unemployment and the Structure of Labor Markets" Basil Blackwell Inc. Nueva York.
- LAYARD R. (1990): "El Desempleo en Europa" Revista de Economía. Ed. Consejo General del Colegio de Economistas
Pag. 20-28.
- LAYARD R. Y NICKELL S. (1986) "Unemployment in Britain" en Rev. Económica.
- LINDLEY R.M. (1982): "Occupational Choice and Investment in Human Capital" en Creedy Thomas 91-172.
- LORENTE, J.R.
 - (1986): "La política de fomento de empleo juvenil" Papeles de Economía Española, nº 26. Pags 298 a 310.
 - (1988): "El paro juvenil: causas, evolución y políticas", en Revista Economía y Sociología del Trabajo, nº 1/2. MTSS. Pags. 30 a 41.

- LUCAS, R.E. (1973) " Some international evidence on output inflation trade-offs ". American Economic Review. Junio.
- MALINVAUD E.
 - (1977) "Una reconsideración de la teoría del paro". Ed. Antoni Bosch,nº1.
 - (1984) "Paro masivo". Ed. Antoni Bosch,nº 19. Madrid.
- MALO DE MOLINA J.L.
 - (1981) "El impacto del cambio institucional en el mercado de trabajo durante la crisis".Papeles de Economía Española.nº15. Pags.234 a 257.
 - (1986): "Reflexiones sobre el desempleo". Papeles de Economía Española,nº 26.Fundación FIES. Madrid. Pags.250 a 263.
- MARSHALL F.R. (1974): "The Economics of racial discrimination: a survey" Journal of Economic Literature,12 Pags 849-871
- MATEOS B. y SEBASTIAN C.(1990): "Los programas de fomento y la evolución del empleo" en "Estudios sobre participación activa, empleo y paro en España".Pags 411 a 443.FEDEA.Colección Estudios,nº7. Madrid.
- MCNULTY P.J.(1968) " Economic Theory and the Meaning of Competition" en Quarterly Journal of Economics nº 82, pags 639 a 656.
- MEIXIDE A.
 - (1982) "El mercado de trabajo y la estructura salarial en la industria: un análisis del periodo de transición en España (1975-80)". Documento de Trabajo. Universidad de Santiago de Compostela.
 - (1988) Comp. "El mercado de trabajo y la estructura salarial". Colección Economía del Trabajo.MTSS. Madrid.

- MICHON F. (1981) "Dualism and French Labour Market: Business Strategy, Non-standard Job Forms and Secondary Jobs" en Wilkinson F.(Ed.) "The Dynamics of Labour Market Segmentation" Academic Press Inc.London. Pags 81 a 99.
- MINCER, J.:
 - (1970) "La distribución de las rentas del trabajo: una panorámica" Journal of Economic Literature. American Economic Association. (Version en Castellano Meixide A. (Comp.) "El mercado de trabajo y la estructura....". Op.cit. Pags 3 a 49).
 - (1974): "Schooling, Experience and Earnings", New York, National Bureau of Economic Research.
- MINISTERIO DE ECONOMIA (1986): "Condiciones de vida y trabajo en España". Secretaria General de Economía y Planificación-Centro de Investigaciones Sociológicas.Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS)
 - (1985) "Estudios de Economía del Trabajo en España I.Oferta y demanda de Trabajo". MTSS.Madrid.
 - (Varios años) "El mercado de Trabajo en España durante...Coyuntura y Programas de actuación". Colección Informes.Madrid 1984, 1985,1986 y 1987.
- MONTORO,R.(1986) "La inserción en la actividad económica:empleo y paro juvenil".Informe Juventud en España (Vol.6).Ed.Mº de Cultura.Instituto de la Juventud. Madrid.
- MORALES ,R."Contratación laboral y generación de empleo".Papeles de Economía Española.nº 8.Madrid,1981.Pags 205-222.
- MORENO G. (1992) "La nueva economía de la familia: un análisis del caso español". Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Madrid.

- MURO J., TOHARIA L.,RAYMOND J.L.y URIEL E., "La medición de la población activa en España : la EPA y la ECVT" en Revista de Treball, nº 6, Enero-Abril 1988. Pags 105 a 129.
- MYRO R. "La industria: expansión, crisis y reconversión" en García Delgado J.L. (coord.) "España. Economía". Pags. 197 a 230.
- NAVARRO M. (1990) "Política de reconversión: balance crítico". Eudema Actualidad. Madrid.
- NEUBOURG C.(1990) " Unemployment and labour Market flexibility: The Netherlands" OIT. Ed.Castellano MTSS 1991.
- NOVALES A.,SEBASTIAN C. Y SERVEN L.(1990): "El paro en España:características,causas y medidas".FEDEA.Colección Estudios,nº6.Madrid.
- OCDE
 - (1980) "El paro juvenil:causas y consecuencias". Informes OCDE,París,1980.Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS),1984.
 - (1984a): "La naturaleza del desempleo de los jóvenes. Análisis destinado a los poderes públicos". Colección Informes OCDE.París,1984.MTSS,1986.
 - (1984b) "Los incentivos a la creación de empleo". (Versión en castellano MTSS. Madrid,1983).
 - (1985): "Políticas de educación y aprendizaje" Colección Informes OCDE.París ,1985.MTSS,1987.
 - (1986) "Flexibilidad y mercado de trabajo. El debate actual"(Informe técnico).Colección Informes OCDE,nº 23. MTSS.Madrid,1987).
 - (1989) "Perspectivas del empleo 1989". MTSS. Madrid.
 - (1990a) "Perspectivas del empleo 1990". MTSS. Madrid.
 - (1990b): "Labour Market Policies for the 1990s" OCDE París 1990(CE, 1990) Comisión Comunidades Europeas Employment Outlook

Luxemburgo (V. castellano: MTSS, 1990)

- OI, W.(1962) "Labor as a quasi-fixed factor" en Journal of Political Economy vol. 70, num. 6.
- ORDOVAS R.(1979) "Movilidad de empleo y mercado interno de trabajo".Información Comercial Española, nº 553. Pags 51 a 63.
- OSTER G. (1978) "A factor analitic test of the theory of the dual economy ". Review of Economics and Statistics. Pags. 33 a 39.
- OSTERMAN, P.
 - (1975): "An empirical study of labour market segmentation" , Industrial and Labor Relations Review, vol. 28, Julio.
 - (1980) "Getting Started.The Youht Labour Market".Cambridge (M.I.T.).
 - (1984) (Comp.) "Los mercados internos de trabajo de los empleados" en Osterman P.(Comp.) " Los mercados internos de trabajo".MIT. Mass. (Ed. en castellano .Colección Economía del Trabajo. MTSS.Madrid,1988).
- PALACIO J.I.
 - (1988) " Relaciones laborales y tendencias organizativas de los trabajadores y empresarios" en Garcia Delgado J.I. (Dir.) "España.Economía" .Ed Espasa-Calpe". Pags 561 a 594.
 - (1992) " Estructura industrial y determinación de los salarios". Universidad de Castilla-La Mancha. Mimeo.
- PALACIO J.I. y VIAÑA E.(1989) "El mercado de trabajo en la transición: flexibilidad laboral versus democracia industrial" Revista de Economía nº1. Pags 30 a 35.
- PEDERSEN P.J. y REINHARD L. (Ed.) (1987) "Unemployment: Theory. Policy and Structure " Ed. Gruyler Co. Berlin.
- PEREZ INFANTE,J.L.(1988): "La política de empleo juvenil en España: regulación y resultados",en revista "Economía y Sociología del Trabajo". MTSS.Pags 91 a 100.
- PHELPS E.S. (1970) "Introduction: The New

Microeconomics in Employment and Inflation Theory en Phelps E.S. et Al. "Microeconomic foundations of Employment and Inflation Theory". Ed MacMillan. Pags. 1 a 23.

- PHELPS BROWN, E.H. (1977) "The inequality of pay", Oxford, Oxford University Press.
- PHILLIPS, A.W.(1958): " The relation between Unemployment and the Rates of Change of Money Wages Rates in the United Kingdom, 1862-1957", Economica, nº 25 (Noviembre 1958) Pags. 283-299.
- PIORE M.J.
 - (1971): " The dual labor market: theory and implications" en Gordon, D.M. (ed.) Problems in Political Economy: An Urban Prospective. Lexington. Mass., D.C. Heath.
 - (1973a): "The importance of Human Capital Theory to Labor Economics. A dissenting view". Proceedings of the Twenty-Sixth Annual Winter Meeting ,Industrial Relations Research Asociation Madison Wis. Pags. 251-258 (Versión en castellano en Toharia L.(Comp.) "Mercado de trabajo..."op.cit Pags 105-113)
 - (1973b): "On the technological foundations of economic dualism" M.I.T. Cambridge, Mass. Working Paper no. 110.
 - (1975): "Notes for a theory of labour market stratification", en Edwards et al. "Labor Market Segmentation", Lexington, Mass, D.C. Heath. pags 125 a 149. (Versión en castellano en Toharia L. "Mercado de trabajo..." op. cit. Pags 193-213).
 - (1979) (Ed.) "Unemployment and inflation: Institutional and structuralist views". Ed.Sharpe. Nueva York. (Ed. en castellano por Alianza Editorial, nº 375)
 - (1980): " Dualism and Discontinuity in Industrial Societies" Cambridge University Press Pags 55-81 (Version en castellano Cap. 3 " Fundamentos tecnologicos del dualismo y la discontinuidad" Toharia L.(Comp.) "Mercado de trabajo..." Op.cit (255-281).
 - (1983) "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does It Belong? en American

Economic Review. Papers and Proceedings, Vol 73, nº 2. Pags. 249 a 259.

- (1986) "Perspectives on Labor Market flexibility". Industrial Relations, Vol. 25 n.2 Primavera pags. 146 a 166).
- PIORE M.J. y SABEL Ch. (1984) "The second industrial divide" Basic Books. Nueva York. (Versión en Castellano: Alianza Editorial 1990)
- PRIETO, Carlos (1987): "El paro de larga duración :sus causas". Información Comercial Española, nº651. Noviembre. Pags.35 a 41.
- REBITZER J.M. (1989) " Salarios de eficiencia y contratos implícitos: una evaluación institucional" en DRAGO R. y PERLMAN R.(1989) "Nuevos enfoques...". Pags 33 a 65.
- RECIO A.
 - (1988) "Capitalismo y formas de contratación laboral". Colección Tesis Doctorales. MTSS. Madrid.
 - (1991) "La segmentación del mercado de trabajo en España" en Miguelez F. y Prieto C.(Coord.) "Las relaciones laborales en España". Ed. Siglo XXI. Pags 97 a 116.
 - (1992) "El desempleo eficiente" Ponencia presentada en III Jornadas de Economía Crítica, Barcelona 13-15 de Febrero. Mimeo.
- RODGERS G. y J. (1989) "Precariou jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe". OCDE. Instituto Internacional de Estudios Laborales. (Versión en Castellano: MTSS, 1992)
- ROJO L.A.(1982)"Desempleo y factores reales" Papeles de Economía Española, nº 8. Madrid.
- ROSE J. (1984) " En quête d'emploi. Formation, chomage, emploi" Editions Economica.Paris. (Ed. castellano "En busca de empleo. Formación, paro, empleo. MTSS. Madrid, 1987)
- RUESGA ,S.M.
 - (1987): "Economía oculta y mercado de trabajo: aproximación al caso español" en la obra "Econmía oculta y mercado de trabajo".(Santos M. Ruesga, comp.).

MTSS, Serie Empleo. Madrid, 1987.

- (1990) "Los trabajadores se mueven por Europa". en Ruesga S.M. (Coord.) "1992. España ante el Mercado Unico". Ed Piramide. Madrid. Pags 103 a 126
- (1991) " La negociación colectiva" en Miguelez F. y Prieto C. (Coord.) "Las relaciones laborales en España". Ed. Siglo XXI. Pags 379 a 402.
- (1992) (Coord.) "Economía y Trabajo". Ed. Piramide . Madrid, 1992.
- RUESGA S.M. y ALVAREZ C. (1992) "Desequilibrios espaciales en la distribución del desempleo y política de empleo" en Ruesga S.M. (Comp.) "Economía y Trabajo" Ed. Piramide. Madrid. Pags 147 a 168.
- RYAN P. (1981): "Segmentation, Duality and the Internal Labour Market" en Wilkinson F. (ed) "The dynamics of Labour Market Segmentation". Academic Press Inc. London. Pags 3-22
- SABEL Ch. (1979) "Marginal Workers in Industrial Societies" en Piore M.J. (Comp). "Inflation and Unemployment ". Op.cit.
- SAEZ F.
 - (1984) "Política de empleo: Prioridades y problemas". Información Comercial Española nº 607, Marzo. Pags. 23 a 27.
 - (1987): "La relación educación-empleo: aspectos económicos". Información Comercial Española Noviembre. Pags 21 a 26.
 - (1988) "Empresa y creación de empleo: respuesta a las medidas de promoción y flexibilización". Papeles de Economía Española , nº 39-40. Madrid, 1989. Pags. 185 a 198.
 - (1992) " Tecnología y empleo en España: situación y perspectivas". Ministerio de Economía. Madrid.
- SAEZ, F. y VERA, J. (1988): Programas de fomento y reasignación del empleo " en Rev. "Economía y Sociología del Trabajo". nº 1/2. MTSS.

- SAMUELSON P y SOLOW R. (1960): "Analitical Aspects of Anti-Inflation Policy". American Economic Review Papers and Proceedings, 50 nº2 Mayo. Pags. 177-194.
- SANCHEZ MOLINERO J.M. (1980): "Competencia desigual y mercado de trabajo". Ed. Piramide.
- SANROMA E.
 - (1987) "El análisis económico del paro en España". Rev. Información Comercial Española. Julio 1987. Pags. 57 a 70.
 - (1990): " Nivel formativo y grado de adaptabilidad de la población española activa" Revista de Economía nº 4.
- SARGENT T.J. (1979) "Macroeconomic Theory". Academic Press. Nueva York
- SEGURA, J. (1992) "La industria española y la competitividad". Ed. Espasa Calpe. Madrid.
- SEGURA J. y otros (1989) "La industria española en la crisis. 1978-1984". Alianza Editorial. Madrid.
- SEGURA J., DURAN A. TOHARIA.L. y BENTOLILA S. (Coord.) (1991): "Análisis de la contratación temporal en España". MTSS. Madrid.
- SENGENBERGER W.
 - (1981): " Market Segmentation and the Bussines Cycle" en Wilkinson F.(ed) "The dynamics of Labour Market Segmentation". Academic Press Inc. London. Pags 3-22 Pag. 243-261.
 - (1988): "Dinámica de la segmentación del mercado de trabajo" en Sengenberger W.(Comp.) "Lecturas sobre el mercado de trabajo en la RFA". MTSS, Madrid.
- SERRANO A. y MALO DE MOLINA J.L. (1979) "Salarios y Mercado de Trabajo en España". Ed. H.Blume.

- SERRANO J.B.(1989) "Comercio exterior y generación de empleo durante la crisis.El caso de España".MTSS. Colección Tesis Doctorales. Madrid.
- SERRANO J.B. y DEL SUR A. (1992) "Consecuencias del Mercado Unico para el mercado de trabajo español" en Ruesga S.M.(Comp.) "Economía y Trabajo". Ed. Piramide. Madrid.
- SERRANO J.B. y OTROS (1992) "Efectos de la integración de España en la CEE sobre el empleo en la industria manufacturera".(Ponencia presentada en Fourth EALE Annual Conference, Warwick, 3-6 Septiembre). Mimeo.
- SHULTZ T.W. (1961): "Investment in Human Capital" American Economic Review, Marzo 1961. Pags. 1-17.
- SCHUMPETER J.A. (1934) "The Theory of Economic Development" Harvard University Press Cambridge (Ed.castellano Fondo Cultura Económica, 1963).
- SCHWARTZ N.L. (1982) "Market Structure and Innovation" Cambridge University Press Cambridge.(Versión en castellano: Alianza Editorial,Madrid, 1989).
- SINGER, H.W.(1970). "Dualism revisited: a new approach to the problems of the dual society in developing countries" Journal of Development Studies, Vol. 7, Octubre.
- SMITH, A.(1776). "The Wealth of Nations" Penguin Books London, 1973.
- STANDING G.(1986) "Unemployment and labour Market flexibility: The United Kingdom" OIT. Ed. en castellano MTSS 1988.
- TAMAMES R.
 - (1992) "Estructura Económica de España".Alianza Editorial Universidad Textos nº 100. (22ª Edición). Madrid.
 - (1992) "Fundamentos de Estructura Económica" Alianza Universidad, nº 137. (11ª Edición). Madrid.

- TAUBMAN P.y WACHTER M.L.(1986) "Segmented Labor Markets" en Ashenfelter O.C. y Layard R. (Comp.) " Handbook of Labour..." op.cit.
- THUROW, L. (1975): "Generating Inequality" New York, Basic Books.
- TOHARIA L.
 - (1981) "Un test histórico de la teoría de la eficiencia de los mercados internos de trabajo". Cuadernos de Economía Pags 355 a 380.
 - (1983) (Comp.) "El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones". (Introducción de Toharia L.) Alianza Universidad Textos.
 - (1985) "En torno a la supuesta rigidez del mercado de trabajo". Boletín del Circulo de Empresarios, nº 30.
- VELARDE J., GARCIA DELGADO, J.L. y PEDREÑO A. (1988) "El sector terciario de la economía española". Economistas Libros. Madrid.
- VILLA, P.(1986) "La estructuración de los mercados de trabajo.La siderurgia y la construcción en Italia". Oxford University Press.(Versión Castellano: MTSS,1990).
- WACHTER, M.L.(1974) " Primary and Secondary Labor Markets: a critique of the dual approach". En Okun, A.M. and Perry. G.L. (eds.) Brooking Papers on Economic Activity, no. 3, Washington D.C., The Brooking Institution.

- WILKINSON F.

- (1977) "Collective bargaining in the steel industry in the 1920" en Briggs A. y Saville J. "Essays in Labor History" : 1918-1939". Cromm Hell.

- (1981) (Ed.) "The Dynamics of Labour Market Segmentation" Academic Press Inc. London

APENDICES

APENDICE ACORRESPONDENCIA RAMAS CNAE - GRUPOS PRODUCTIVOS
BASICOS (GPB)INDUSTRIA (30 RAMAS CNAE)

1. ENERGIA
 11. Extracción Combustibles Sólidos
 12. Extracción Petroleo y Gas
 13. Refino Petroleo
 14. Extracción Material Radiactivo
 15. Electricidad, Gas y Agua
 16. Captación y Distribución de Agua
2. MIN. METALIC. Y SIDEROMET
 21. Extracción Minerales Metalicos
 22. Producción y 1ª Transf. de metales
3. MINER. Y PROD. NO METAL
 23. Extracción Minerales No Metálicos
 24. Producción de Minerales No Metálicos
4. INDUSTRIA QUIMICA
 25. Industria Química
5. PRODUCTOS METALICOS
 31. Fabricación Productos Metálicos
6. MAQUINARIA Y EQUIPO
 32. Construcción de Maquinaria y Equipo
 33. Maquinaria de Oficina y Ordenadores
 39. Instrumentos de Precisión
7. MAQUINARIA Y MATERIAL ELECTRICO
 34. Maquinaria y Mat. Eléctrico
8. MATERIAL ELECTRONICO
 35. Material Electrónico
9. AUTOMOVILES Y ACCESORIOS
 36. Automoviles y Accesorios
10. MATERIAL DE TRANSPORTE NAVAL-AEREO
 37. Construc. Naval
 38. Otro Material de Transporte
11. INDUSTRIA ALIMENTACION
 41. Industria Alimentación
12. RESTO ALIMENTACION
 42. Resto Alimentación
13. INDUSTRIA TEXTIL
 43. Industria Textil

- 14. INDUSTRIA CUERO, CALZADO Y VESTIDO
 - 44. Industria del Cuero
 - 45. Industria del Calzado y Vestido
- 15. INDUSTRIA MADERA Y CORCHO
 - 46. Ind. Madera y Corcho
- 16. PAPEL Y ARTES GRAFICAS
 - 47. Papel y Artes Gráficas
- 17. CAUCHO Y PLASTICOS
 - 48. Caucho y Plásticos
- 18. OTRAS INDUSTIAS MANUFACTURERAS
 - 49. Otras Ind. Manufact
- 19. CONSTRUCCION
 - 50. Construcción

SERVICIOS (28 RAMAS CNAE)

- 20. COMERCIO POR MAYOR
 - 61. Comercio por mayor
 - 62. Recuperación Productos
 - 63. Intermediarios Comerciales
- 21. COMERCIO POR MENOR
 - 64. Comercio por menor
 - 67. Reparaciones
 - 97. Servicios Personales
- 22. RESTAURANT. CAFETERIAS
 - 65. Restaurantes y Cafeterias
- 23. HOSTELERIA
 - 66. Hosteleria
- 24. TRANSP. FERROV, MARIT, AEREO
 - 71. Transporte Ferrov.
 - 73. Transporte Maritimo
 - 74. Transporte Aereo
 - 75. Anexos al Transporte
- 25. OTRO TRANSP. TERR
 - 72. Otros Transp. Terr
- 26. COMUNICACIONES
 - 76. Comunicaciones
- 27. INSTIT. FINANCIERAS
 - 81. Instit. Financieras

28.SEGUROS, AUXIL. FINANCIERAS

82. Seguros

83. Aux. Fin

29.SERV. A EMPRESAS Y ALQUILER

84. Servicios a Empresas

85. Alquiler Bienes Muebles

86. Alquiler Bienes .Inmueb

30.ADMON. PUBLICA

91. Admón. Pública

99. Representac. Diplomática

31.EDUCACION E INVEST

93. Educación e Invest

32.SANIDAD

94. Sanidad

33.SERV. SANEAMIENTO

92. Serv. Saneamiento

34.ASIST. SOC. Y SERV. CULTURALES

95. Asistencia Social

96. Serv. Culturales

35.SERV.DOMESTICOS

98. Serv. Doméstico

INDUSTRIA (19 Grupos Productivos)

1. ENERGIA
2. MIN.METAL. Y SIDEROMET
3. MINER. Y PROD.NO METAL
4. IND.QUIMICA
5. PRODUCTOS METALICOS
6. MAQUINARIA Y EQUIPO
7. MAQ.Y MAT.ELECTRICO
8. MAT.ELECTRONICO
9. AUTOMOV. Y ACCESORIOS
- 10.MAT.TRANSP.NAVAL-AEREO
- 11.IND.ALIMENTACION
- 12.RESTO ALIMENTACION
- 13.IND. TEXTIL
- 14.IND. CUERO,CALZ.VEST.
- 15.IND. MADERA Y CORCHO
- 16.PAPEL Y ARTES GRAFICAS
- 17.CAUCHO Y PLASTICOS
- 18.OTRAS IND. MANUFACT.
- 19.CONSTRUCCION

SERVICIOS (16 Grupos Productivos)

- 20.COMERCIO POR MAYOR
- 21.COMERCIO POR MENOR
- 22.RESTaur.CAFET.
- 23.HOSTELERIA
- 24.TR.FERR.MARIT,AEREO
- 25.OTRO TRANSP.TERR
- 26.COMUNICACIONES
- 27.INSTIT. FINANCIERAS
- 28.SEGUROS,AUX.FINANC.
- 29.SERV.EMPR.Y ALQUILER
- 30.ADMON.PUBLICA
- 31.EDUCACION E INVEST.
- 32.SANIDAD
- 33.SERV. SANEAMIENTO
- 34.ASIST.SOC.Y SERV.CULT.
- 35.SERV.DOMEST.

APENDICE BINDICADORES DE SEGMENTACION PARA EL ANALISIS ESTRUCTURAL

El análisis de la estructura productiva desde un punto de vista laboral requiere la comparación de las características de los trabajadores así como la estructura del empleo. Para ello se considera necesario establecer una serie de ratios comparativos que permitirán establecer la posición relativa de cada Grupo Productivo a partir de unos valores medios de referencia de cada sector.

El análisis se centrara en la Industria y los Servicios considerados de forma conjunta y por separado. A su vez, dentro de la Industria se incluirá el sector de la Construcción. No obstante, para establecer la situación de los distintos Grupos de Producción Industrial, los valores de la Construcción no serán incluidas en los valores medios con el fin de evitar una excesivo distorsión en los niveles de referencia industrial, dadas las especiales características de esa actividad productiva.

Los principales indicadores a utilizar en el análisis empírico estructural serán:

A) Indice (Tasa) de Temporalidad (IT): Porcentaje que representa los asalariados con contrato temporal (M2) sobre el total de asalariados con contrato fijo (M1) o temporal (M2). Es decir:

$$IT = \frac{\text{Nº Asalariados Temporales}}{\text{Total Asalariados}} = \frac{M2}{M1 + M2}$$

Además de los correspondientes IT para

el conjunto del empleo de cada Grupo Productivo, se utilizarán Índices de Temporalidad por Sexo y Edad, correspondientes al porcentaje que representa M2 en cada uno de los colectivos específicos:

- ITHM : Índice de Temporalidad de Hombres
- ITMJ : Índice de Temporalidad de Mujeres
- ITJV1: Índice de Temporalidad de Jóvenes entre 16-24 años
- ITJV2: Índice de Temporalidad de Jóvenes entre 25-29 años
- ITAD1: Índice de Temporalidad de Adultos entre 30-54 años
- ITAD2: Índice de Temporalidad de Adultos de 55 y más años

B) Índice Relativo de Temporalidad (IRT):

El criterio laboral fundamental para establecer los distintos segmentos del mercado será el denominado Índice Relativo de Temporalidad de cada Grupo Productivo a partir del establecimiento de un ratio que establezca una relación entre el IT de cada Grupo Productivo de Industria o de Servicios ($GP_i = GPI_i + GPS_i$) y el IT del conjunto de asalariados en cada sector productivo (es decir, Industria (excepto Construcción) y Servicios). Por tanto :

- Para los Grupos Productivos del sector industrial

$$IRT = \frac{IT_{GPI_i}}{IT_{Industria}}$$

- Para los Grupos Productivos del sector Servicios

$$IRT = \frac{IT_{GPSi}}{IT_{Servicios}}$$

Por tanto, IRT podrá tomar los siguientes valores:

* $IRT < 1$, cuando el nivel de temporalidad (peso relativo de M2) en un determinado Grupo Productivo sea menor que la media sectorial

* $IRT = 1$, cuando el nivel de temporalidad en un determinado Grupo Productivo sea igual a la media sectorial

* $IRT > 1$, cuando el nivel de temporalidad en un determinado Grupo Productivo sea mayor que la media sectorial.

C) Indice Relativo de Temporalidad por Sexo: ratio comparativo entre el indice de temporalidad de los asalariados según sexo y la media sectorial, estableciendose:

$$* \text{ Para los Hombres Asalariados: } IRT_H = \frac{ITHM_{GPSi}}{ITHM_{Industria}}$$

$$* \text{ Para las Mujeres Asalariadas: } IRT_M = \frac{ITMJ_{GPSi}}{IT_{Servicios}}$$

D) Indice Relativo de Temporalidad por Edades: ratio comparativo entre el indice de temporalidad de los asalariados por edades y la media sectorial,

$$ITRJV1 = \frac{ITJV1}{IT \text{ Sectorial}}$$

$$ITRJV2 = \frac{ITJV2}{IT \text{ Sectorial}}$$

$$ITAD1 = \frac{ITAD1}{IT \text{ Sectorial}}$$

$$ITAD2 = \frac{ITAD2}{IT \text{ Sectorial}}$$

E) Peso Relativo Empleo por sexo y edad: porcentaje que representa el empleo de colectivos con problemas en el mercado laboral (mujeres y jóvenes) sobre el conjunto del empleo asalariado de cada Grupo Productivo y Sector. Así, se considerarán:

- Peso Relativo de Mujeres Asalariadas:

$$PRMJ = \frac{N^{\circ} \text{ Mujeres Asalariadas}}{\text{Total Asalariados (GP ó Sector)}}$$

- Peso Relativo de Jóvenes Asalariados:

$$PRJV = \frac{N^{\circ} \text{ Jóvenes asalariados}}{\text{Total Asalariados (GP ó Sector)}}$$

F) Indice Relativo de Cualificación (IRC): Como indicador del nivel de cualificación de los iados en cada GP de actividad se ha considerado el peso relativo del empleo correspondiente a tres niveles de estudio:

- * Nivel Bajo (Sin estudios + Estudios Primarios)
- * Nivel Medio (Formación Profesional + Estudios Medios)
- * Nivel Alto (Anterior al Superior y Estudios Superiores)

$$\text{Indice de Cualific. Baja= (ICB)} = \frac{\% \text{ Asal.de Cualif.Baja s/ empleo total GP}_i}{\% \text{ Asal.de Cualif.Baja s/ total Sector.}}$$

$$\text{Indice de Cualific. Media = (ICB)} = \frac{\% \text{ Asal.de Cualif.Media s/ empleo total GP}_i}{\% \text{ Asal. Cualif.Media s/ empleo total Sector.}}$$

$$\text{Indice de Cualific. Alta = (ICB)} = \frac{\% \text{ Asal.de Cualif.Alt a s/ empleo total GP}_i}{\% \text{ Asal.de Cualif.Alt a s/ empleo total Sector.}}$$

El indice Medio de cada uno de estos ratios es igual a 1 para el Sector Industrial y el sector Servicios. El Indice de Cualificación Relativa se define ponderando el valor obtenido en estos indices parciales, multiplicandolos respectivamente por 1, 2 y 3:

$$\text{ICR} = \text{ICB} \times 1 + \text{ICM} \times 2 + \text{ICA} \times 3$$

Por tanto, el ICR de cada sector tendrá un valor medio igual a 6. En cambio, el ICR de cada upo productivo presentará un nivel de cualificación

menor, igual o mayor que la media del sector y, por tantos tomará valores menores, iguales o superiores a 6 para cada Grupo Productivo.

G) Indice Relativo de Ganancia Salarial (IGSM):

- Para Industria: ratio entre la ganancia al de cada Grupo Productivo Industrial respecto a la ganancia salarial del conjunto de la Industria (excepto Construcción).

$$\text{IRGS} = \frac{\text{Ganancia Salarial}_{\text{GPI}}}{\text{Ganancia Salarial}_{\text{Industria}}}$$

- Para Servicios: ratio entre la ganancia salarial de cada Grupo Productivo de Servicios respecto a la ganancia salarial del conjunto del sector Servicios

$$\text{IRGS} = \frac{\text{Ganancia Salarial}_{\text{GPI}}}{\text{Ganancia Salarial}_{\text{Servicios}}}$$

APENDICE C

METODOLOGIA MODELO LOGIT

El modelo Logit pertenece a la esfera de los modelos de elección discreta o cualitativa. Se trata de modelos que permiten realizar análisis empíricos para situaciones en las que la variable dependiente no es una variable continua (como en el caso de los modelos de regresión lineal) sino una variable que presenta dos valores.¹

Para una sola característica o atributo la variable dependiente Y es un escalar que puede tomar solo dos valores, por convención suelen ser 0 y 1 (probabilidad de que no ocurra o de que ocurra el suceso estudiado). Por su parte, la variable o variables independientes no presentan esta limitación pudiendo ser continuas o categóricas.

Los principales puntos de interés de este modelo pueden resumirse en dos. En primer lugar, permite llevar a cabo estimaciones de relaciones con significado económico en análisis microeconómicos con el fin de contrastar determinadas hipótesis teóricas. En segundo lugar, constituye una de las posibles formas de sintetizar de forma eficiente y relativamente simple, la cuantiosa información económica contenida en las características de una muestra de población determinada.

¹ La exposición metodológica que se recoge aquí se basa en DRICH J.H. y NELSON F.D.(1984) y CRAMER J.S.(1991).

La utilización de modelos de regresión lineal resulta útil para establecer relaciones causales entre diversas variables o predecir la evolución de la variable dependiente, en el caso de análisis generalmente de carácter macroeconómico. Sin embargo, no resulta válida para llevar a cabo determinados análisis de tipo microeconómico.

Cuando se trata de conocer la posición de los individuos a partir de datos de carácter microeconómico, las posibilidades que pueden darse en su comportamiento pueden reducirse a dos (por ejemplo, posibilidad de estar parado o no parado). En el caso de una regresión lineal, para restringir los valores de la variable dependientes a los valores observados 0 y 1, sería necesario atribuir complejas propiedades al residuo aleatorio.

El modelo Logit permite llevar a cabo este tipo de análisis en terminos de probabilidad de que ocurra un determinado suceso de forma relativamente simple. Ello supone, además, importantes ventajas de especificación e interpretación respecto a otros modelos de elección discreta tales como el modelo de probabilidad lineal y el modelo Probit.

Por un lado, la especificación del modelo no requiere el establecimiento de una función de distribución normal. En lugar de ello, no realiza ningún supuesto específico sobre la distribución asociada a los valores de las distintas variables, que pueden ser además continuas o discretas.

En concreto, la especificación del modelo sería la siguiente:

$$P_i = F(Z_i) = 1/[1 + e^{-Z_i}] = 1/[1 + e^{-(a+b \cdot X_i)}]$$

donde P_i es la probabilidad de que ocurra el suceso estudiado y $Z_i = a + b \cdot X_i$ representa la matriz de coeficientes cuyo valor debe obtenerse a partir de las categorías de las variables independientes X_i que sean consideradas.

La ecuación a estimar se obtiene a partir de la función de probabilidad

$$[1 + e^{-Z_i}] P_i = 1$$

Despejando e^{Z_i}

$$e^{Z_i} = P_i / (1 - P_i)$$

y tomando logaritmos

$$Z_i = \log [P_i / (1 - P_i)]$$

Por otro lado, la interpretación de los resultados del modelo presenta al menos dos ventajas. En primer lugar, permite transformar el problema de la predicción de probabilidades comprendidas en el intervalo (0,1) en un pronóstico sobre el valor real que puede tomar una variable en términos $(P_i, 1 - P_i)$, (siendo (P_i) probabilidad de que ocurra el suceso y $(1 - P_i)$ probabilidad de que no ocurra). Con ello es posible realizar interpretaciones específicas de carácter microeconómico tanto en términos de maximización de utilidad como en términos de determinación de variables categóricas causales.

En segundo lugar, resulta habitual considerar una de las categorías de la variable independiente como individuo de referencia. Los coeficientes obtenidos pueden ser interpretados como elasticidades que representan el porcentaje de cambio en una variable dependiente ante cambios del uno por ciento en la variable independiente. En el caso presente, la variable dependiente es una probabilidad con una escala no arbitraria de rango entre 0 y 1.

En definitiva, el modelo de probabilidad Logit se establece como una función de probabilidad en el que la variable dependiente se obtiene a partir del logaritmo del cociente entre la probabilidad de que se efectúe una elección determinada y su probabilidad complementaria.

APENDICE D
ESTIMACIONES DE MODELOS DE PROBABILIDAD LOGIT
 (Resultados detallados de estimaciones realizadas en
 el Capítulo IV).

CUADRO D.1
 PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN FUNCION DE SEXO Y
 CAPITAL HUMANO(4º Trim. 1988)

SEGMENTO SM1

	<u>Coefficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-3,57	-22,30	2,74	-
SEXO				
* Mujer	0,39	5,27	4,01	1,27
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,97	20,55	59,91	57,17
* 16-24 Nv.Medio	3,12	16,60	38,93	36,19
* 16-24 Nv.Alto	3,45	14,97	47,07	44,33
* 25-29 Nv.Bajo	2,22	11,06	20,57	17,83
* 25-29 Nv.Medio	1,83	9,39	14,98	12,24
* 25-29 Nv.Alto	2,45	13,25	24,69	21,95
* 30-54 Nv.Bajo	0,76	4,40	5,70	2,96
* 30-54 Nv.Alto	0,31	1,64	3,70	0,96
* 55-Más Nv.Bajo	0,18	0,78	3,27	0,53
* 55-Más Nv.Medio	-0,86	-1,18	1,18	-1,56
* 55-Más Nv.Alto	-0,70	-1,47	1,38	-1,36

Tamaño muestral: 11.026

Chi-Cuadrado: 5.980,4

Segmento SMI

	<u>Coefficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,68	-17,46	6,39	-
SEXO				
* Mujer	0,19	2,62	7,60	1,21
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,86	16,70	54,38	47,99
* 16-24 Nv.Medio	3,08	17,09	59,77	53,38
* 16-24 Nv.Alto	3,19	12,09	62,44	56,05
* 25-29 Nv.Bajo	1,75	9,78	28,27	21,88
* 25-29 Nv.Medio	1,67	8,78	26,66	20,27
* 25-29 Nv.Alto	2,17	11,34	37,33	30,94
* 30-54 Nv.Bajo	0,50	3,04	10,08	3,69
* 30-54 Nv.Alto	0,03	0,13	6,55	0,16
* 55-Más Nv.Bajo	-0,77	-2,91	3,07	-3,32
* 55-Más Nv.Medio	-0,44	-0,72	4,22	-2,17
* 55-Más Nv.Alto	-4,57	-1,68	0,07	-6,32

Tamaño muestral: 7.835

Chi-Cuadrado: 6.078,3

Segmento SM2

	<u>Coficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv.Referencia	-2,01	-18,15	11,83	-
SEXO				
* Mujer	0,02	0,66	12,06	0,24
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,39	20,73	59,46	47,64
* 16-24 Nv.Medio	2,35	18,66	58,52	46,70
* 16-24 Nv.Alto	2,38	9,09	59,13	47,31
* 25-29 Nv.Bajo	1,40	11,80	35,32	23,49
* 25-29 Nv.Medio	1,47	10,61	36,86	25,03
* 25-29 Nv.Alto	1,72	9,51	42,77	30,95
* 30-54 Nv.Bajo	0,94	8,31	25,61	13,79
* 30-54 Nv.Alto	-0,39	-1,80	8,34	-3,48
* 55-Más Nv.Bajo	0,26	2,04	14,87	3,04
* 55-Más Nv.Medio	-0,39	-0,73	8,32	-3,51
* 55-Más Nv.Alto	-1,74	-1,74	2,30	-9,52

Tamaño muestral: 18.947

Chi-Cuadrado: 22.083,0

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS QUE TRABAJA EN SM1/ SMX/ SM2, respectivamente.

Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato indefinido (0), Ocupado asalariado con contrato temporal(1) .

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO-D.2
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN INDUSTRIA EN FUNCION DE SEXO Y CAPITAL
HUMANO SM1/SMX/SM2 (4º Trim. 1988)

SEGMENTO SM1

	<u>Coficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-3,57	-10,54	2,75	-
SEXO				
* Mujer	-0,17	-0,72	2,34	-0,41
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	4,02	10,66	61,28	58,53
* 16-24 Nv.Medio	3,35	8,59	44,56	41,81
* 16-24 Nv.Alto	5,81	5,24	90,46	87,71
* 25-29 Nv.Bajo	2,19	5,50	20,26	17,51
* 25-29 Nv.Medio	2,54	6,36	26,42	23,67
* 25-29 Nv.Alto	2,89	5,91	33,73	30,98
* 30-54 Nv.Bajo	0,59	1,62	4,84	2,08
* 30-54 Nv.Alto	0,35	0,65	3,86	1,11
* 55-Más Nv.Bajo	-0,37	-0,70	1,91	-0,84
* 55-Más Nv.Medio	-3,62	-0,46	0,08	-2,68
* 55-Más Nv.Alto	-3,62	-0,49	0,08	-2,68

Tamaño muestral: 2.789

Chi-Cuadrado: 1.398,5

- SEGMENTO SMX

	<u>Coficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,85	-12,04	5,46	-
SEXO				
* Mujer	0,07	0,50	5,81	0,35
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,23	12,60	59,25	53,80
* 16-24 Nv.Medio	3,47	12,64	64,89	59,44
* 16-24 Nv.Alto	2,82	4,82	49,29	43,83
* 25-29 Nv.Bajo	1,79	6,67	25,75	20,29
* 25-29 Nv.Medio	1,86	6,16	27,00	21,55
* 25-29 Nv.Alto	1,66	4,08	23,24	17,79
* 30-54 Nv.Bajo	0,51	2,03	8,77	3,31
* 30-54 Nv.Alto	-0,03	-0,07	5,30	-0,15
* 55-Más Nv.Bajo	-0,47	-1,21	3,49	-1,97
* 55-Más Nv.Medio	0,81	1,23	11,49	6,03
* 55-Más Nv.Alto	-3,35	-0,60	0,20	-5,26

Tamaño muestral: 3.662

Chi-Cuadrado: 2.769,6

- SEGMENTO SM2

	<u>Coeficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-1,82	-10,69	13,96	-
SEXO				
* Mujer	-0,41	-6,52	9,73	-4,23
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,48	13,98	66,06	52,10
* 16-24 Nv.Medio	2,46	12,14	65,46	51,50
* 16-24 Nv.Alto	2,48	4,81	65,95	51,99
* 25-29 Nv.Bajo	1,49	8,20	41,77	27,82
* 25-29 Nv.Medio	1,41	6,18	39,96	26,01
* 25-29 Nv.Alto	1,80	4,93	49,51	35,55
* 30-54 Nv.Bajo	1,02	5,89	31,06	17,10
* 30-54 Nv.Alto	-0,97	-2,55	5,77	-8,19
* 55-Más Nv.Bajo	0,44	2,27	20,11	6,15
* 55-Más Nv.Medio	-0,87	-0,83	6,38	-7,58
* 55-Más Nv.Alto	-3,34	-1,13	0,57	-13,39

Tamaño muestral: 8.740

Chi-Cuadrado: 10.514,6

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS QUE TRABAJA EN SM1/ SMX / SM2.

Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato indefinido (0),
Ocupado asalariado con contrato temporal(1) .

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO-D.3

PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN SM2-INDUSTRIA (DESAGREGACION INDUSTRIA SIN CONSTRUCCION Y CONSTRUCCION) EN FUNCION DE SEXO Y CAPITAL HUMANO SM1/SMX/SM2 (4º Trim. 1988)

SEGMENTO SM2-Industria (Sin construcción)

Indiv. Referencia	Coefficiente	T-Student	Probab.	Dif. Prob.
	-2,52	- 9,33	7,47	-
SEXO				
* Mujer	0,32	4,16	9,99	2,52
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,69	9,69	54,26	46,80
* 16-24 Nv.Medio	2,80	9,18	57,04	49,57
* 16-24 Nv.Alto	3,21	3,64	66,66	59,19
* 25-29 Nv.Bajo	1,24	4,30	21,74	14,27
* 25-29 Nv.Medio	1,63	4,78	29,08	21,61
* 25-29 Nv.Alto	2,38	4,86	46,69	39,22
* 30-54 Nv.Bajo	0,75	2,72	14,63	7,16
* 30-54 Nv.Alto	-0,82	-1,28	3,42	-4,05
* 55-Más Nv.Bajo	0,01	0,04	7,56	0,09
* 55-Más Nv.Medio	0,40	0,36	10,73	3,26
* 55-Más Nv.Alto	-2,73	-0,75	0,53	-6,94

Tamaño muestral: 4.637

Chi-Cuadrado: 4.558,8

- SEGMENTO SM2-Construcción

Indiv. Referencia	Coefficiente	T-Student	Probab.	Dif. Prob.
	-1,18	- 5,19	23,43	-
SEXO				
* Mujer	-0,96	- 3,70	10,52	-12,91
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,09	8,60	71,19	47,76
* 16-24 Nv.Medio	1,95	6,76	68,17	44,74
* 16-24 Nv.Alto	1,72	2,57	63,08	39,64
* 25-29 Nv.Bajo	1,46	5,95	56,70	33,34
* 25-29 Nv.Medio	1,16	3,57	49,48	26,04
* 25-29 Nv.Alto	0,95	1,63	44,17	20,74
* 30-54 Nv.Bajo	0,94	4,04	43,90	20,46
* 30-54 Nv.Alto	-1,25	-2,59	8,06	-15,37
* 55-Más Nv.Bajo	0,47	1,84	32,86	9,43
* 55-Más Nv.Medio	-4,01	-0,79	0,55	-22,88
* 55-Más Nv.Alto	-4,01	-0,79	0,55	-22,88

Tamaño muestral: 4.103

Chi-Cuadrado: 5.328,4

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO-D.4
 PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN SERVICIOS EN FUNCION DE SEXO Y CAPITAL
 HUMANO SM1/SMX/SM2 (4^o Trim. 1988)

SEGMENTO SM1

	<u>Coefficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-3,59	-19,69	2,69	-
SEXO				
* Mujer	0,49	5,93	4,30	1,61
CAPNUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,99	17,16	59,86	57,17
* 16-24 Nv.Medio	3,04	14,12	36,61	33,91
* 16-24 Nv.Alto	3,29	13,20	42,65	39,96
* 25-29 Nv.Bajo	2,27	9,66	21,09	18,40
* 25-29 Nv.Medio	1,61	7,16	12,21	9,51
* 25-29 Nv.Alto	2,39	11,65	23,21	20,52
* 30-54 Nv.Bajo	0,87	4,37	6,19	3,50
* 30-54 Nv.Alto	0,28	1,34	3,53	0,84
* 55-Más Nv.Bajo	0,34	1,32	3,75	1,05
* 55-Más Nv.Medio	-0,72	-0,98	1,33	-1,36
* 55-Más Nv.Alto	-0,65	-1,33	1,43	-1,27

Tamaño muestral: 8.237

Chi-Cuadrado: 4.545,6

- SEGMENTO SMX

	<u>Coefficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,54	1,25	7,33	-
SEXO				
* Mujer	0,19	2,12	8,75	1,42
CAPNUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,38	9,91	46,01	38,68
* 16-24 Nv.Medio	2,73	11,30	54,71	47,38
* 16-24 Nv.Alto	3,15	10,19	64,86	57,53
* 25-29 Nv.Bajo	1,80	7,34	32,39	25,06
* 25-29 Nv.Medio	1,53	6,20	26,68	19,35
* 25-29 Nv.Alto	2,13	9,13	40,04	32,72
* 30-54 Nv.Bajo	0,53	2,46	11,83	4,50
* 30-54 Nv.Alto	-0,09	-0,37	6,74	-0,58
* 55-Más Nv.Bajo	-1,03	-2,82	2,75	-4,58
* 55-Más Nv.Medio	-5,78	-0,61	0,02	-7,30
* 55-Más Nv.Alto	-5,72	-1,22	0,03	-7,30

Tamaño muestral: 4.173

Chi-Cuadrado: 3.266,9

- SEGMENTO SM2

	<u>Coefficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,24	-15,26	9,62	-
SEXO				
* Mujer	0,47	10,21	14,57	4,95
CAPMUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,27	14,87	46,01	41,04
* 16-24 Nv.Medio	2,28	13,94	50,66	41,32
* 16-24 Nv.Alto	2,31	7,45	51,76	42,14
* 25-29 Nv.Bajo	1,26	7,92	27,30	17,68
* 25-29 Nv.Medio	1,51	8,49	32,45	22,83
* 25-29 Nv.Alto	1,72	7,94	37,37	27,75
* 30-54 Nv.Bajo	0,69	4,54	17,48	7,86
* 30-54 Nv.Alto	-0,04	-0,14	9,30	-0,32
* 55-Más Nv.Bajo	-0,07	-0,37	9,07	-0,55
* 55-Más Nv.Medio	-0,10	-0,16	8,80	-0,82
* 55-Más Nv.Alto	-0,99	-0,96	3,82	-5,80

Tamaño muestral: 10.207

Chi-Cuadrado: 11.276,4

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS
QUE TRABAJA EN SM1/ SMX / SM2.Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato
indefinido (0), Ocupado asalariado con contrato temporal(1) .

Fuente: Elaboración propia.

CUADRO-D.5
PROBABILIDAD DE SER TEMPORAL EN FUNCION DE SEXO Y CAPITAL HUMANO
SM1/SMX/SM2 (4º Trim. 1991)

SEGMENTO SM1

	<u>Coficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,93	-29,37	5,05	-
SEXO				
* Mujer	0,65	10,93	9,26	4,21
CAPNUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,78	24,93	70,07	65,01
* 16-24 Nv.Medio	3,04	21,96	52,65	47,60
* 16-24 Nv.Alto	3,03	16,25	52,49	47,44
* 25-29 Nv.Bajo	2,21	14,86	32,62	27,57
* 25-29 Nv.Medio	1,82	13,69	24,65	19,59
* 25-29 Nv.Alto	2,28	18,22	34,32	29,27
* 30-54 Nv.Bajo	0,67	5,97	9,43	4,38
* 30-54 Nv.Alto	0,12	1,03	5,68	0,63
* 55-Más Nv.Bajo	0,19	1,20	6,07	1,02
* 55-Más Nv.Medio	-0,89	-1,50	2,14	-2,91
* 55-Más Nv.Alto	-2,03	-3,50	0,70	-4,35

Tamaño muestral: 12.000

Chi-Cuadrado: 8.486,7

- SEGMENTO SMX

	<u>Coficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-2,05	-20,78	11,40	-
SEXO				
* Mujer	0,30	5,07	14,86	3,46
CAPNUM				
* 16-24 Nv.Bajo	3,05	23,28	73,13	61,73
* 16-24 Nv.Medio	3,02	21,32	72,42	61,03
* 16-24 Nv.Alto	2,84	12,13	68,78	57,38
* 25-29 Nv.Bajo	1,82	13,79	44,18	32,78
* 25-29 Nv.Medio	1,64	12,12	39,88	28,49
* 25-29 Nv.Alto	1,90	12,82	46,28	34,88
* 30-54 Nv.Bajo	0,37	3,43	15,64	4,24
* 30-54 Nv.Alto	0,06	0,44	11,99	0,59
* 55-Más Nv.Bajo	-0,58	-3,41	6,75	-4,65
* 55-Más Nv.Medio	-2,18	-2,16	1,43	-9,97
* 55-Más Nv.Alto	-3,17	-3,35	0,54	-10,86

Tamaño muestral: 8.761

Chi-Cuadrado: 8.023,4

- SEGMENTO SM2

	<u>Coeficiente</u>	<u>T-Student</u>	<u>Probab.</u>	<u>Dif. Prob.</u>
Indiv. Referencia	-1,51	19,66	18,16	-
SEXO				
* Mujer	0,11	3,47	19,90	1,74
CAPLUM				
* 16-24 Nv.Bajo	2,55	30,15	73,98	55,83
* 16-24 Nv.Medio	2,41	24,19	71,18	53,02
* 16-24 Nv.Alto	2,52	9,53	73,32	55,17
* 25-29 Nv.Bajo	1,58	18,08	51,78	33,62
* 25-29 Nv.Medio	1,23	12,01	43,03	24,87
* 25-29 Nv.Alto	1,38	9,18	46,79	28,63
* 30-54 Nv.Bajo	0,80	10,01	32,95	14,80
* 30-54 Nv.Alto	-0,23	-1,52	15,02	-3,13
* 55-Más Nv.Bajo	0,17	1,78	20,82	2,66
* 55-Más Nv.Medio	-1,04	-2,23	7,27	-10,89
* 55-Más Nv.Alto	-0,89	-1,69	8,36	-9,80

Tamaño muestral: 20.233

Chi-Cuadrado: 24.402,8

IND. REFERENCIA: HOMBRE DE 30-54 AÑOS CON ESTUDIOS MEDIOS
QUE TRABAJA EN SM1/ SMX / SM2.

Variable dependiente: Ocupado asalariado con contrato
indefinido (0), Ocupado asalariado con contrato temporal(1) .

Fuente: Elaboración propia.

INDICE DE CUADROS

CAPITULO I

- **ESQUEMA I.A** Principales planteamientos
teóricos sobre el mercado de trabajo..... 15

CAPITULO III

- **CUADRO III.1** Variaciones anuales netas de
activos, ocupados y parados (1977-92) Total..... 189
- **CUADRO III.2** Evolución general del nº de
parados por sexo y edad..... 192
- **CUADRO III.3** Evolución de la tasa de paro por
sexo y edad..... 198
- **CUADRO III.4** Evolución de la tasa de paro por
edades..... 198
- **CUADRO III.5** Variaciones interanuales netas de
activos, ocupados y parados por sexo..... 203
- **CUADRO III.6** Variaciones interanuales netas de
activos, ocupados y parados por edades..... 203
- **CUADRO III.7** Evolución peso relativo de
actividad ocup. y paro por sexos..... 210
- **CUADRO III.8** Evolución peso relativo de
principales tramos de edad..... 211
- **CUADRO III.9** Evolución de índices de
representación laboral por edades..... 212
- **CUADRO III.10** Distribución de asalariados por
tipo de contrato e índice de temporalidad..... 216
- **CUADRO III.11** Incremento neto del nº de
asalariados por tipo de contrato..... 216
- **CUADRO III.12** Índice de temporalidad por sexo
y grupos de edad 220
- **CUADRO III.13** Ganancia Salarial Media por
sexo, edad y tipo de contrato..... 220
- **CUADRO III.14** Evolución de principales indica-
dores coyunturales de la econ. española(1981-91) 231
- **CUADRO III.15** Evolución de ocupados totales
por sectores en España (1977-90)..... 231
- **CUADRO III.16** Marco Institucional de contrata-
ción en España..... 262
- **CUADRO III.17** Cambios en el sistema de
incentivos de contratación(Abril 1992)..... 269
- **CUADRO III.18** Evolución de principales modali-
dades de contratación (1985-1989)..... 273
- **CUADRO III.19** Distribución estimada de
contratos de fomento de empleo por edades..... 299
- **CUADRO III.20** Características de contratos
para la formación (1983-89)..... 303
- **CUADRO III.21** Características de contratos
En Prácticas (1983-89)..... 305
- **CUADRO III.22** Distribución por edades de
Contratos Temporales y A Tiempo Parcial..... 307
- **CUADRO III.23** Distribución según estudios y
actividad de Contr.Temp. y A Tiempo Parcial..... 308

CAPITULO IV

- ESQUEMA IV.A Fases del análisis estructural...	325
- ESQUEMA IV.B Fases del análisis de probab.....	326
- CUADRO IV.1 Estructura del empleo asalariado en principales sectores económicos.....	332
- CUADRO IV.2 Estructura del empleo asalariado según tipo de contrato sexo, edad o estudios....	337
- CUADRO IV.3 Estructura del empleo asalariado según tipo de contrato, edad y estudios.....	343
- CUADRO IV.4 Sectorización por tipo de contrato en Industria.....	348
- CUADRO IV.5 Sectorización por tipo de contrato en Servicios.....	349
- CUADRO IV.6 Encuesta de Distribución Salarial en España para Industria y Servicios.....	356
- CUADRO IV.7 Estructura productiva según tamaño de empresa en Manufacturas y Construcc...	363
- CUADRO IV.8 Correspondencia EPA-EDS en Ind....	370
- CUADRO IV.9 Correspondencia EPA-EDS en Serv...	371
- CUADRO IV.10 Segmentación de sistema produc- tivo según tipo de contrato(4º trimestre de 1988)	372
- CUADRO IV.11 Segmentación en Ind. por sexo....	377
- CUADRO IV.12 Peso relativo de mujeres en Industria y porcentajes de desviación.....	378
- CUADRO IV.13 IRT por edades en Industria.....	383
- CUADRO IV.14 Interpretación de desviaciones de IRT por edades en Industria.....	384
- CUADRO IV.15 Peso relativo de jóvenes en Ind..	385
- CUADRO IV.16 Estructura de empleo por grado de cualificación en Industria.....	391
- CUADRO IV.17 IRC en segmentos industriales....	392
- CUADRO IV.18 IRC en M1-M2 en Industria.....	393
- CUADRO IV.19 Indicadores de Segmentación en Industria (Resumen).....	397
- CUADRO IV.20 Segmentación por sexo en Serv....	400
- CUADRO IV.21 Peso Relativo de mujeres en Serv.	401
- CUADRO IV.22 Desviaciones del IRT por edades en Servicios.....	404
- CUADRO IV.23 Interpretación de IRT por edades en Servicios.....	405
- CUADRO IV.24 Peso Relativo de jóvenes en Serv.	408
- CUADRO IV.25 Estructura del empleo por grado de cualificación en Servicios.....	412
- CUADRO IV.26 IRC en segmentos de Servicios....	413
- CUADRO IV.27 IRC en M1-M2 de Servicios.....	414
- CUADRO IV.28 Indicadores de Segmentación en Servicios (Resumen).....	418
- CUADRO IV.29 Evolución de Temporalidad en Industria (1988-1991).....	425
- CUADRO IV.30 Evolución de IRT en Industria....	426
- CUADRO IV.31 Evolución de Temporalidad en Servicios (1988-1991).....	427
- CUADRO IV.32 Evolución de IRT en Servicios....	428
- CUADRO IV.33 Segmentación del sistema produc- tivo según tipo de contrato (1988-91).....	429

- CUADRO IV.34 Probabilidad de estar parado según sexo edad y estudios (1988).....	<u>433</u>
- CUADRO IV.35 Probabilidad de estar parado según sexo y caphum(1988).....	<u>437</u>
- CUADRO IV.36 Probabilidad de ser asal.temp. según sexo, edad y estudios(1988).....	<u>440</u>
- CUADRO IV.37 Probabilidad de ser asal.temp. según sexo y caphum (1988).....	<u>444</u>
- CUADRO IV.38 Probabilidad de ser asal.temp. según sexo y caphum (1991).....	<u>446</u>
- CUADRO IV.39 Probabilidad de ser temporal en SM1-SMX-SM2 (1988).....	<u>455</u>
- CUADRO IV.40 Probabilidad de ser temporal en SM1-SMX-SM2 en Industria y Construcc.(1988).....	<u>458</u>
- CUADRO IV.41 Probabilidad de ser temporal en SM1-SMX-SM2 en Servicios (1988).....	<u>461</u>
- CUADRO IV.42 Probabilidad de ser temporal en SM1-SMX-SM2 (1988-1991).....	<u>464</u>

APENDICES

- CUADRO D.1 Probabilidad de ser temporal por segmentos en 1988 (Detalle).....	<u>514</u>
- CUADRO D.2 Probabilidad de ser temporal por segmentos en Industria (1988) (Detalle).....	<u>516</u>
- CUADRO D.3 Probabilidad de ser temporal en SM2-Ind. y SM2-Construc.....	<u>518</u>
- CUADRO D.4 Probabilidad de ser temporal en Servicios(1988) (Detalle).....	<u>519</u>
- CUADRO D.5 Probabilidad de ser temporal en 1991 (Detalle).....	<u>521</u>

Reunido el Tribunal que suscribe en el día
e la fecha, acordó calificar la presente Tesi-
s Doctoral con la censura de ~~APTO CUM LAUDE~~
Madrid, Cinco de Mayo de 1993

Manning

Juan J. Palacios

F. Sáez

Maria Thanz
Fdo. MISTOMARIA CORTÉS

Martinez
Fdo. Timoteo Martinez